
Berufliche Aspirationen von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe

**Eingrenzung und Konstitution im Kontext von persönlicher Bindung, beruflicher
Exploration und beruflicher Identität**

Dissertation zur Erlangung des Grades Doctor philosophiae (Dr. phil.)
von Gaby Engin, M.A., geboren in Düren, Fachbereich Humanwissenschaften, Darmstadt 2016 D17



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Referentin: Prof. Dr. Birgit Ziegler
Korreferent: Prof. Dr. Günter Ratschinski

Tag der Einreichung: 2. Mai 2016
Tag der mündlichen Prüfung: 1. August 2016

Berufliche Aspirationen von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe

Eingrenzung und Konstitution im Kontext von persönlicher Bindung, beruflicher Exploration und beruflicher Identität

Genehmigte Dissertation zur Erlangung des Grades Doctoc philosophiae (Dr. phil.)

von Gaby Engin (geb. Steinritz), geboren in Düren

Referentin: Prof. Dr. Birgit Ziegler (Technische Universität Darmstadt)

Korreferent: Prof. Dr. Günter Ratschinski (Leibniz Universität Hannover)

Tag der Einreichung: 2. Mai 2016

Tag der mündlichen Prüfung: 1. August 2016

Darmstadt D 17

Bitte zitieren Sie dieses Dokument als:

URN: urn:nbn:de:tuda-tuprints-56952

URL: <http://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/id/eprint/5695>

Dieses Dokument wird bereitgestellt von tuprints,

E-Publishing-Service der TU Darmstadt

Tuprints.ulb.tu-darmstadt.de

Diese Veröffentlichung steht unter folgender Creative Commons Lizenz:

CC-BY-NC-ND 4.0 International (Namensnennung, keine kommerzielle Nutzung, keine Bearbeitung)



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Danksagung

Mein außerordentlicher Dank gilt meiner Doktormutter Frau Prof. Dr. B. Ziegler, die mich während meiner gesamten Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin in ihrem Team gefördert hat. Die Realisierung meines Forschungsvorhabens ist auch ihrem Engagement und ihrer Unterstützung zu verdanken. Für die anregenden Diskussionen und die konstruktive Zusammenarbeit möchte ich mich an dieser Stelle nochmals nachdrücklich bedanken. Ein besonderer Dank gilt ferner meinem Korreferenten Herrn Prof. Dr. G. Ratschinski. Seine Habilitationsschrift hat mich richtungsweisend zu meiner Forschungsarbeit inspiriert. Dafür und für die Unterstützung während meiner Promotionszeit bedanke ich mich herzlich.

Ein großes Dankeschön geht an Frau Dr. K. Rüssmann, auf die ich bei statistischen Fragen stets zählen konnte, und an meine Büropartnerin Frau K. Kreiling, die mich während meines Schreibprozesses unterstützt hat und mir stets mit einem offenen Ohr zur Seite stand. Des Weiteren danke ich meinen Kolleginnen Frau Dr. A. D. Balkenhol und Frau Dr. S. K. Lehmann-Grube für den fachlichen Austausch sowie unseren (damaligen) studentischen Hilfskräften M. Lüders, R. Dotzauer, J. Jaekel, M. Messerschmidt, B. Moritz und P. Krenz, die mich im Rahmen des Feldzugangs bei der Durchführung der Befragung unterstützt haben.

Mein inständiger Dank gilt meinen Eltern R. und D. Steinritz, die mich auch außerhalb meiner Promotionsphase stets unterstützt haben und mir zu jeder Zeit den Rückhalt gegeben haben, meine Ziele zu verfolgen.

Ebenso bedanke ich mich bei meinem Mann Dr. I. Engin für seinen emotionalen Beistand und dafür, dass er mich stets in meinem Vorhaben bestärkt hat und mir auch in schwierigen Situationen immerzu Mut zugesprochen hat.

Auch möchte ich mich bei allen bedanken, die mich auf dem Weg zur Promotion bestärkt haben und über hilfreiche Anmerkungen und wertvolle Gespräche zur Fertigstellung der Arbeit beigetragen haben. Ein herzliches Dankeschön geht in diesem Zusammenhang an I. M. Engin-Doğanyilmaz und ihren Mann K. Doğanyilmaz, Dr. B. Goossens und seiner Familie sowie meinen Studienkollegen J. Goossens und W. Markmann und meiner Freundin H. Kemper.

Besonders bedanken möchte ich mich bei schließlich bei den Schülerinnen und Schülern, den Schulleiterinnen und Schulleitern sowie Herrn Dr. J. Bähr. Ohne ihren Einsatz wäre die vorliegende Arbeit nicht zustande gekommen.

Inhalt

Inhalt	i
Tabellenverzeichnis	v
Abbildungsverzeichnis	ix
Zusammenfassung	xi
Abstract	xii
1 Begründungsrahmen und Ausgangslage	1
2 Theoretische Grundlagen	6
2.1 Berufswahltheorien im Überblick	6
2.1.1 Soziologische Ansätze	7
2.1.2 Psychologische Ansätze	10
2.1.2.1 Differentialpsychologische Ansätze	11
2.1.2.2 Lerntheoretische Ansätze	15
2.1.2.3 Bedürfnispsychologische Ansätze	17
2.1.2.4 Entwicklungspsychologische Ansätze	21
2.1.3 Kurzzusammenfassung	26
2.2 Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson	28
2.2.1 Selbstkonzept	29
2.2.2 Berufskonzepte	31
2.2.3 Eingrenzung beruflicher Aspirationen	33
2.2.4 Empirische Befunde	37
2.2.4.1 Phasenmodell der beruflichen Entwicklung	37
2.2.4.2 Eingrenzung beruflicher Aspirationen	42
2.2.5 Kurzzusammenfassung	44
2.3 Bindungstheorie nach Bowlby	46
2.3.1 Bindungssystem als Funktionssystem	48
2.3.2 Unterschiedliche Bindungsqualitäten	49
2.3.3 Bindungsverhalten und Explorationsverhalten	52
2.3.4 Innere Arbeitsmodelle als Bindungsrepräsentationen	55
2.3.5 Bindungsrepräsentationen – Instrumente und Verfahren	59
2.3.5.1 Adult Attachment Interview (AAI)	60
2.3.5.2 Inventory of Parent and Peer Attachment (IPPA)	61
2.3.5.3 Attachment-Style-Measure (ASM)	62
2.3.5.4 Relationship Questionnaire (RQ)	65
2.3.5.5 Experiences in Close Relationships (ECR)	69
2.3.5.6 Bindungsfragebogen (BinFB)	70
2.3.6 Kurzzusammenfassung	71

2.4	Bindung und berufliche Entwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter	72
2.4.1	Bindung und berufliche Explorations- und Planungsaktivitäten	75
2.4.2	Bindung und berufliche Identität	78
2.4.3	Kurzzusammenfassung	81
3	Forschungshypothesen	83
4	Methodik	92
4.1	Stichprobe	92
4.2	Fragebogen	94
4.2.1	Berufliche Aspirationen	94
4.2.2	Bindungsrepräsentationen	98
4.2.3	Berufliche Exploration	100
4.2.4	Berufliche Identität	101
4.2.5	Aufbau	103
4.3	Verfahren der Item- und Dimensionsanalyse	105
4.4	Spezifikation der relevanten Merkmale	110
4.4.1	Berufliche Aspirationen	110
4.4.2	Bindungsrepräsentationen	118
4.4.3	Berufliche Exploration	124
4.4.4	Berufliche Identität	127
4.4.5	Kurzzusammenfassung	131
4.5	Verfahren der Datenanalyse	135
5	Ergebnisdarstellung	140
5.1	Kognitive Landkarte von Berufskonzepten	140
5.1.1	Bekanntheit der Berufe	140
5.1.2	Unabhängigkeit der Dimensionen	142
5.1.3	Ähnlichkeit der Berufskonzepte	145
5.1.4	Verwandte Außenkriterien	156
5.1.5	Bilanzierung und Diskussion der Ergebnisse	159
5.2	Struktur beruflicher Aspirationen	161
5.2.1	Berufliches Aspirationsfeld	163
5.2.1.1	Flächenindizes	164
5.2.1.2	Positionsindizes	168
5.2.2	Interessenmerkmale beruflicher Aspirationen	172
5.2.2.1	RIASEC-Interessenorientierung	173
5.2.2.2	Geschlechtstyp und Prestigeniveau der RIASEC-Kategorien	177
5.2.2.3	Hexagonale Modellstruktur	182
5.2.2.4	Konsistenz, Kongruenz, Differenziertheit	185
5.2.3	Bilanzierung und Diskussion der Ergebnisse	190

5.3	Persönliche Bindungsrepräsentationen und berufliche Aspirationen	193
5.3.1	Bindung und berufliches Aspirationsfeld	196
5.3.1.1	Flächenindizes	196
5.3.1.2	Prestigegrenzen	198
5.3.2	Bindung und RIASEC-Orientierung beruflicher Aspirationen	200
5.3.3	Bindung, berufliche Exploration und berufliche Identität	202
5.3.4	Bilanzierung und Diskussion der Ergebnisse	211
5.4	Überprüfung des Gesamtmodells	215
6	Gesamtbilanz	225
6.1	Forschungsausblick	227
6.2	Anregungen für die Praxis	229
	Literatur	231
	Anhang	255
	A1 Mittlere Berufskonzepte der Jugendlichen und Studierenden.....	255
	A2 Offene Wunschberufangaben.....	263
	A3 Korrelationsmatrizen der Messmodelle	281
	Eidesstattliche Erklärung	283

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht der Forschungshypothesen zu Schwerpunkt I: Kognitive Landkarte von Berufskonzepten.....	84
Tabelle 2:	Übersicht der Forschungshypothesen zu Schwerpunkt II: Struktur beruflicher Aspirationen.....	88
Tabelle 3:	Übersicht der Forschungshypothesen zu Schwerpunkt III: Bindung und berufliche Aspirationen	90
Tabelle 4:	Übersicht der im Fragebogen aufgenommenen Berufe	96
Tabelle 5:	Bindungsitems in ursprünglicher und in adaptierter Formulierung	99
Tabelle 6:	Explorationsitems in ursprünglicher und in adaptierter Formulierung	101
Tabelle 7:	Identitätsitems in ursprünglicher und in adaptierter Formulierung	102
Tabelle 8:	Übersicht der jeweiligen Itemposition innerhalb der eingesetzten Fragebogensets.....	104
Tabelle 9:	Fit-Maße und Grenzwerte (Cutoff-Kriterium) für einen akzeptablen Modellfit im Kontext konfirmatorischer Faktorenanalysen	109
Tabelle 10:	Berechnung der Flächenindizes zur Beschreibung des beruflichen Aspirationsfeldes	111
Tabelle 11:	Beispielhafte Berechnung des mittleren Interessencodes für ID 37 (weiblich, zwölf Jahre, 7. Klasse).....	113
Tabelle 12:	Wertezuweisung bei der Kongruenzbestimmung für den Iachan-Index.....	115
Tabelle 13:	Kongruenzwerte im Vergleich der Dreibuchstabencodes der Wunschberufe und der mittleren Interessencodes beruflicher Aspirationen.....	115
Tabelle 14:	Zuordnung von Kongruenzwerten für den Iachan-Index und beispielhafte Berechnung des mittleren Kongruenzwertes für ID 37 (weiblich, zwölf Jahre, 7. Klasse)	116
Tabelle 15:	Beispielhafte Berechnung des relativierten Differenziertheitsindex für ID37 (weiblich, zwölf Jahre, 7. Klasse).....	117
Tabelle 16:	Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Pretest	119
Tabelle 17:	Ergebnisse der explorativen Faktorenanalysen der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Pretest.....	120
Tabelle 18:	Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Hauptuntersuchung)	121
Tabelle 19:	Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Hauptuntersuchung	122
Tabelle 20:	Standardisierte Faktorlösung des modifizierten Modells mit den beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse, Hauptuntersuchung	123
Tabelle 21:	Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Globalskala berufliche Exploration, Pretest	125
Tabelle 22:	Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Globalskala berufliche Exploration, Pretest.....	125

Tabelle 23:	Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Globalskala berufliche Exploration, Hauptuntersuchung.....	126
Tabelle 24:	Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Globalskala berufliche Exploration, Hauptuntersuchung	126
Tabelle 25:	Standardisierte Faktorlösung des modifizierten Modells beruflicher Exploration im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse, Hauptuntersuchung.....	127
Tabelle 26:	Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Skala berufliche Identität, Pretest.....	128
Tabelle 27:	Ergebnisse der explorativen Faktorenanalysen der Skala berufliche Identität, Pretest.....	129
Tabelle 28:	Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Skala berufliche Identität, Hauptuntersuchung.....	130
Tabelle 29:	Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Skala berufliche Identität, Hauptuntersuchung.....	130
Tabelle 30:	Standardisierte Faktorlösung des Ausgangsmodells im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse, Hauptuntersuchung	131
Tabelle 31:	Übersicht der spezifizierten Merkmale zu beruflichen Aspirationen	133
Tabelle 32:	Übersicht der spezifizierten Konstrukte zu persönlichen Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration und beruflicher Identität	135
Tabelle 33:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden im mittleren Bekanntheitsgrad nach Entwicklungsstufe und Geschlecht über alle 60 Berufe	141
Tabelle 34:	Die zehn von Jugendlichen bekanntesten und unbekanntesten Berufe.....	141
Tabelle 35:	Korrelation von Geschlechtstyp und Prestigeniveau nach RIASEC-Primärtypen.....	145
Tabelle 36:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der 60 Berufe entlang der RIASEC-Kategorien nach Geschlecht	148
Tabelle 37:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der 60 Berufe entlang der RIASEC-Kategorien nach Entwicklungsstufe	151
Tabelle 38:	Als eher männlich und weiblich eingeschätzte Berufe, berufsgruppenspezifische Frauenanteile	157
Tabelle 39:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Anzahl beruflicher Aspirationen nach Entwicklungsstufe und Geschlecht	162
Tabelle 40:	Die zehn häufigsten Aspirationen von männlichen und weiblichen Jugendlichen	162
Tabelle 41:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Flächenindizes der beruflichen Aspirationsfelder nach Entwicklungsstufe.....	165
Tabelle 42:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen in Bezug auf die Flächenindizes der beruflichen Aspirationsfelder	166
Tabelle 43:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Positionsindizes der beruflichen Aspirationsfelder nach Entwicklungsstufe.....	168

Tabelle 44:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen in Bezug auf die Positionsindizes der beruflichen Aspirationsfelder	170
Tabelle 45:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Anzahl beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Primärtypen nach Geschlecht	174
Tabelle 46:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien nach Geschlecht	178
Tabelle 47:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den mittleren Prestigeeinschätzungen beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien nach Geschlecht	179
Tabelle 48:	Bestätigte und verletzte Annahmen bezüglich des hexagonalen Modells	183
Tabelle 49:	Häufigkeitsverteilung über die drei Konsistenzkategorien nach Entwicklungsstufe und Geschlecht ($n = 703$)	186
Tabelle 50:	Die häufigsten Wunschberufe von männlichen und weiblichen Jugendlichen	188
Tabelle 51:	T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Kongruenz zwischen beruflichen Aspirationen und Berufswünschen nach Entwicklungsstufe und Geschlecht	189
Tabelle 52:	T-Test zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Differenziertheit beruflicher Aspirationen nach Entwicklungsstufe und Geschlecht auf der Grundlage der relativierten Punkteverteilung entlang der RIASEC-Kategorien	190
Tabelle 53:	Deskriptive Statistiken der Bindungsitems für die Gesamtstichprobe sowie für männliche und weibliche Jugendliche	194
Tabelle 54:	Häufigkeitsverteilung über die vier Bindungsstile für die Gesamtstichprobe sowie für männliche und weibliche Jugendliche	195
Tabelle 55:	Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)	198
Tabelle 56:	Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 709$)	198
Tabelle 57:	Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf die Prestigegrenzen des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)	200
Tabelle 58:	Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die Prestigegrenzen des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 718$)	200
Tabelle 59:	Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf die nach RIASEC-Kategorien zugewiesenen Punkte der beruflichen Aspirationen unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)	201
Tabelle 60:	Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die nach RIASEC-Kategorien zugewiesenen Punkte der beruflichen Aspirationen unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 709$)	202
Tabelle 61:	Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und -vermeidung auf die Explorationsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)	205

Tabelle 62:	Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses der Bindungsstile auf die Explorationsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 714$)	205
Tabelle 63:	Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und -vermeidung auf die Identitätsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$).....	207
Tabelle 64:	Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die Identitätsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 712$)	207
Tabelle 65:	Prüfung indirekter Effekte von Bindung auf berufliche Identität mittels Bias-korrigierter Bootstrap-Verfahren (5000)	208
Tabelle 66:	Prüfung indirekter Effekte von Bindung auf berufliche Exploration mittels Bias-korrigierter Bootstrap-Verfahren (5000)	211
Tabelle 67:	Prüfung direkter Effekte von Geschlecht und Entwicklungsstufe auf die abhängigen Variablen des Gesamtmodells	221
Tabelle 68:	Prüfung von totalen, direkten und indirekten Effekten in beiden Gesamtmodellen mittels Bias-korrigierter Bootstrap-Verfahren (5.000)	223
Tabelle 69:	Mittlere Berufskonzepte der Jugendlichen ($n = 730$) der im Fragebogen aufgenommenen Berufe mit ihren jeweiligen Interessencodes.....	255
Tabelle 70:	Mittlere Berufskonzepte der Studierenden ($n = 43$) der im Fragebogen aufgenommenen Berufe mit ihren jeweiligen Interessencodes.....	258
Tabelle 71:	Übersicht der nicht kodierten offenen Wunschberufangaben.....	263
Tabelle 72:	Übersicht der kodierten offenen Wunschberufangaben.....	266
Tabelle 73:	Korrelationsmatrix der Bindungsitems im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($n = 724$), modifiziertes Modell der Hauptuntersuchung	281
Tabelle 74:	Korrelationsmatrix der Explorationsitems im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($n = 724$), modifiziertes Modell der Hauptuntersuchung.....	282
Tabelle 75:	Korrelationsmatrix der Identitätsitems im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($n = 727$), Hauptuntersuchung	282

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Circumplexstrukturen des RIASEC-Modells	13
Abbildung 2:	Vereinfachte Darstellung des bedürfnispsychologischen Modells der Berufswahl nach Roe.....	18
Abbildung 3:	Schematische Darstellung von Personenorientierung (PO) und Sachorientierung (SO) im hexagonalen Modell	19
Abbildung 4:	Schematische Darstellung eines beruflichen Aspirationsfeldes	35
Abbildung 5:	Zweidimensionales Vier-Kategorien-Modell nach Bartholomew	66
Abbildung 6:	Relationen zwischen Selbstbild und Fremdbild verschiedener Bindungsinstrumente	68
Abbildung 7:	Schematische Darstellung der angenommenen beruflichen Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen	87
Abbildung 8:	Gesamtmodell zur Prüfung indirekter Effekte von Bindung auf berufliche Aspirationen.....	91
Abbildung 9:	Grafische Darstellung eines beispielhaften beruflichen Aspirationsfeldes	112
Abbildung 10:	Einfaches Beispiel zur Effektzerlegung.....	138
Abbildung 11:	Beispiel einer Mediation (a) und einer Suppression (b)	139
Abbildung 12:	Kognitive Landkarte der Berufskonzepte (Jugendliche).....	143
Abbildung 13:	Kognitive Landkarten der Berufskonzepte nach RIASEC-Primärtypen (Jugendliche)	144
Abbildung 14:	Kognitive Landkarte der Berufskonzepte nach Geschlecht und Entwicklungsstufe (Jugendliche)	146
Abbildung 15:	Mittlere Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen nach RIASEC-Kategorien von männlichen und weiblichen Jugendlichen	149
Abbildung 16:	Kognitive Landkarte der Berufskonzepte (Studierende)	153
Abbildung 17:	Korrelationen der mittleren Berufskonzepte von Jugendlichen (7. bis 10. Klasse) und Studierenden	154
Abbildung 18:	Mittlere Standardabweichungen in den Berufskonzepten von Studierenden und Jugendlichen.....	155
Abbildung 19:	Korrelationen der Berufskonzepte von Jugendlichen und Studierenden mit prozentualen Frauenanteilen und SIOPS-Prestigewerten.....	159
Abbildung 20:	Berufliche Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen auf der gemeinsamen Berechnungsgrundlage der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe	172
Abbildung 21:	Anzahl beruflicher Aspirationen nach Geschlecht bezogen auf Berufe mit R-Primärtyp mit (a) $k = 10$ Berufen und (b) $k = 9$ Berufen	175
Abbildung 22:	Anzahl beruflicher Aspirationen nach Geschlecht bezogen auf Berufe mit S-Primärtyp ($k = 10$).....	177
Abbildung 23:	Mittlere Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der beruflichen Aspirationen nach RIASEC-Kategorien von männlichen und weiblichen Jugendlichen	181

Abbildung 24:	Korrelationen der individuell aggregierten Punktwerte beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Typen	183
Abbildung 25:	Korrelationen der individuell aggregierten Punktwerte beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Typen nach Geschlecht und Entwicklungsstufe	184
Abbildung 26:	Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 1, $n = 717$)	204
Abbildung 27:	Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 2, $n = 714$)	204
Abbildung 28:	Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 3, $n = 717$)	209
Abbildung 29:	Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 4, $n = 714$)	209
Abbildung 30:	Modifiziertes Gesamtmodell	216
Abbildung 31:	Überprüfung des Gesamtmodells zum Einfluss von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf berufliche Identität und darüber vermittelt auf berufliche Exploration, interessenspezifische Differenziertheit, Kongruenz zwischen beruflichen Aspirationen und Berufswünschen sowie die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes ($n = 716$)	219
Abbildung 32:	Überprüfung des Gesamtmodells zum Einfluss von Bindungsstilen auf berufliche Identität und darüber vermittelt auf berufliche Exploration, interessenspezifische Differenziertheit, Kongruenz zwischen beruflichen Aspirationen und Berufswünschen sowie die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes ($n = 713$)	220

Zusammenfassung

Zur Überprüfung der Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen und des Einflusses von persönlicher Bindung wurde eine Befragung von insgesamt $n = 730$ Gymnasiastinnen und Gymnasiasten der 7. bis 10. Klassenstufe im Querschnittsdesign durchgeführt. Berufliche Aspirationen wurden über eine Liste mit insgesamt 60 Berufen erfasst, die den Jugendlichen zur Einschätzung hinsichtlich Bekanntheit, Geschlechtstyp, Prestige und Passung vorgelegt wurden. Darüber hinaus beinhaltet der Fragebogen Instrumente zu persönlichen Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration und beruflicher Identität. Die abgeleiteten Forschungshypothesen beruhen auf den theoretischen Annahmen von Gottfredson (1981) sowie den Erkenntnissen zum Einfluss von Bindung auf berufliche Entwicklungsprozesse im Jugend- und jungen Erwachsenenalter. Entgegen Gottfredsons Modell zeigen sich keine Unterschiede in der Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe. In Übereinstimmung mit gegenwärtigen Forschungsbefunden zeigen sich jedoch prägnante Geschlechtsunterschiede. Demnach weisen weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen ein größeres berufliches Aspirationsfeld auf, das sich durch größere Akzeptanzspannen auf der Geschlechts- und Prestigedimension bestimmt. Darüber hinaus setzen weibliche Jugendliche ihr Mindestmaß an Berufsprestige niedriger an als männliche Jugendliche. In Bezug auf die Konstitution beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Typen nach Holland (1997) deuten die Befunde auf eine stärkere Personenorientierung von weiblichen gegenüber männlichen Jugendlichen hin. Eine vergleichsweise geringere Sachorientierung von weiblichen lässt sich übergreifend hingegen nicht bekräftigen. Die Befunde zum Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen erweisen sich teilweise als uneinheitlich. In Bezug auf das berufliche Aspirationsfeld scheint eine höhere Bindungsvermeidung in der Tendenz eine stärkere Eingrenzung zu begünstigen, während sich ein entgegengesetzter Effekt bei höherer Bindungsangst zeigt. Darüber hinaus indizieren die Ergebnisse, dass eine höhere Bindungsvermeidung eine geringere Personenorientierung und eine höhere Bindungsangst eine stärkere Personenorientierung begünstigen. Des Weiteren zeigt sich, dass eine höhere Bindungsangst mit einer weniger klaren beruflichen Identität einhergeht. Über berufliche Exploration und berufliche Identität vermittelte Effekte von persönlicher Bindung auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspiration konnten nicht aufgezeigt werden.

Abstract

In order to analyse the circumscription and constitution of occupational aspirations, a cross-sectional survey was conducted including $n = 730$ German grammar school students from 7th to 10th grade. To gain information about occupational aspirations, students were asked to assess a list of 60 occupations with regard to knowledge, sextype, prestige and personal fit. Furthermore, information about personal attachment representations, career exploration und vocational identity was collected. The hypotheses were derived from theoretical assumptions by Gottfredson (1981) and empirical findings concerning the influence of attachment on career development. Contrary to Gottfredson, the circumscription of the field of occupational aspirations was not affected by students' developmental stage. In line with recent empirical findings, sex differences could be identified. Female adolescents showed a broader field of occupational aspirations with regard to sextype and prestige than male adolescents. Moreover, female adolescents show a lower prestige level compared to their male counterparts. With respect to the constitution of occupational aspirations along the RIASEC-types according to Holland (1997), the results indicate a stronger orientation towards persons for female adolescents, whereas overall a less orientation towards things could not be identified. The results concerning the influence of personal attachment representations are partly inconsistent. With regard to the field of occupational aspirations, a higher level of attachment avoidance tends to facilitate circumscription, whereas an opposite effect can be identified with a higher degree of attachment anxiety. The contradictory influence of the two attachment dimensions also becomes evident along the interest types of occupational aspirations: A higher level of attachment avoidance weakens and a higher level of attachment anxiety strengthens an orientation towards persons. Moreover, the results indicate, that a higher level of attachment anxiety has a negative influence on vocational identity. However, no indirect effects of attachment representations on occupational aspiration mediated through career exploration and vocational identity could be pointed out.

1 Begründungsrahmen und Ausgangslage

Auf Fragen nach der eigenen Person wird nicht selten spontan mit Angaben zur eigenen beruflichen Tätigkeit reagiert (vgl. Driesel-Lange 2011, S. 52). Neben dieser identitätsstiftenden Funktion für das Individuum stellt der Beruf ferner eine soziale Referenzkategorie dar, die zur Strukturierung der Welt und der Verortung von sich selbst als auch von anderen Personen innerhalb einer Gesellschaft dient.

„Wenn wir den Beruf unseres Gegenübers kennen, glauben wir, ihn (sie) zu kennen. Der Beruf dient zur wechselseitigen Identifikationsschablone, mit deren Hilfe wir die Menschen, die ihn »haben«, einschätzen in ihren persönlichen Bedürfnissen, Fähigkeiten, ihrer ökonomischen und sozialen Stellung“ (Beck 1986, S. 221).

Eine »richtige« Berufswahl zu treffen und die eigene berufliche Zukunft diesbezüglich aktiv zu planen und voranzutreiben, zählt zu den zentralen Anforderungen einer individualisierten Gesellschaft. Insbesondere die 1810 eingeführte Gewerbefreiheit und der hierüber eingeleitete freie Zugang zu Berufen lassen sich als zentrales Moment begreifen, das die Freisetzung des Menschen aus den Fesseln einer traditionell-ständisch geprägten Gesellschaft eingeleitet hat. Wie Beck (1986) jedoch darlegt, werden in einer individualisierten Gesellschaft nicht nur neue Möglichkeiten zur eigenen Biographiearbeit eröffnet, sondern zugleich Forderungen an ebendiese aufgestellt. Lebenslagen lassen sich demnach nicht mehr nur auf von außen auferlegte Strukturen zurückführen, sondern treten als Individuallagen in den persönlichen Verantwortungsbereich. Über alle Lebensbereiche (und somit auch im Beruf) ist das Individuum somit Risikofaktoren ausgesetzt, die ein Scheitern dem „persönlichen Versagen“ zurechnen. Der Zwang „zur Selbstverarbeitung, Selbstplanung und Selbstherstellung von Biographie“ (ebd., S. 218) stellt das Individuum demnach auch vor entsprechende Anforderungen, den Übergang Schule-Beruf erfolgreich zu bewältigen. Dieser Übergang wird an der ersten Schwelle mit der Berufs- oder Studienwahl eingeleitet.

In Hinblick auf das aktuelle Ausbildungsgeschehen lassen sich diverse Problemlagen identifizieren, die ein eingeschränktes Gelingen des Übergangs von der Schule in den Beruf aufzeigen. Für die berufliche Ausbildung im dualen System, das gemessen an der Anzahl der Neuzugänge den am stärksten frequentierten Sektor der nicht akademischen Berufsausbildung ausmacht (vgl. Dionisius, Illiger & Schier 2015, S. 265), sind entsprechende Übergangsschwierigkeiten besonders differenziert dokumentiert. Neben dem gegenwärtigen Problem angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können, scheinen Jugendliche auch erhebliche Schwierigkeiten zu haben, eine (passende) Ausbildungsstelle zu finden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015, S. 11ff.). So beläuft sich der Anteil von Jugendlichen, die zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragerinnen und -nachfragern zählen, im Berichtsjahr 2014 mit ca. 14% auf konstant hohem Niveau (vgl. Matthes, Ulrich, Flemming & Granath 2015, S. 16).¹ Diese Versorgungsproblematik weist regionale Diskrepanzen auf und gestaltet sich berufsspezifisch unterschiedlich. Ein besonders hoher Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatznachfragerinnen und -nachfragern zeichnet sich z.B. in Berufen der technischen Mediengestaltung, der Informations- und Telekommunikationstechnik sowie der Tierpflege ab. Ausbildungsberufe mit

¹ Nach erweiterter Definition zählen zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragerinnen und -nachfragern alle Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber, die zum 30. September eines Berichtsjahres die Suche nach einem Ausbildungsplatz fortsetzen, auch wenn sie einen alternativen Verbleib (z.B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Verbleib in bisheriger Ausbildung, Studium) aufweisen (vgl. Matthes et al. 2015, S. 10).

einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen finden sich hingegen insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie in Lebensmittelberufen des Handwerks (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015, S. 49f.). Wie die Befunde von Eberhard, Scholz und Ulrich (2009), Schnitzler, Matthes, Ulrich, Weiß und Granato (2015) sowie Granato, Matthes, Schnitzler, Ulrich und Weiß (2016) nahe legen, lassen sich bei Berufen mit starker Besetzungsproblematik und starker Versorgungsproblematik teilweise Unterschiede im Berufsimago erkennen. Demnach scheinen Berufe mit starker Versorgungsproblematik anhand bestimmter Berufsmerkmale (z.B. Einkommen) in der Wahrnehmung der Jugendlichen deutlich besser abzuschneiden als Berufe mit starker Besetzungsproblematik.

Bezogen auf das duale System der Berufsausbildung deuten darüber hinaus vorzeitige Vertragslösungen auf ein eingeschränktes Gelingen des Übergangs Schule-Beruf hin. Seit Beginn der neuen Berechnungsweise der Vertragslösungsquote² wurde im Berichtsjahr 2013 mit 25% ein Höchstniveau erreicht (Uhly 2015a, S. 194). Die höchsten Lösungsquoten beziehen sich hierbei auf das erste Ausbildungsjahr. Obwohl sich die Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen als vielfältig gestalten und nicht ausschließlich dem Verantwortungsbereich der Auszubildenden zugeschrieben werden können, werden diese häufig als individuelles Scheitern der Jugendlichen interpretiert (vgl. ebd., S. 201). Wie die Befunde von Schöngen (2003) zeigen, werden von Seiten junger Erwachsener, die von einer vorzeitigen Vertragslösung betroffen waren, an erster Stelle betriebliche Gründe genannt. Bei einem Drittel der Befragten wurden jedoch auch Gründe angegeben, die mit der Berufswahl und der beruflichen Orientierung in Zusammenhang stehen. Diesbezüglich nannten die meisten Befragten, dass der gewählte Ausbildungsberuf nicht dem ursprünglichen Wunschberuf entsprochen hat oder falsche Berufsvorstellungen vorgelegen haben (vgl. ebd., S. 36).

Vertragslösungen sind jedoch nicht mit Ausbildungsabbrüchen gleichzusetzen. Erstere können auch durch Wechsel der Ausbildungsbetriebe ohne gleichzeitigen Berufswechsel zustande kommen. Eine differenzierte Erfassung von Ausbildungsabbrüchen ist anhand der aktuellen Datengrundlage jedoch nicht möglich. Eine approximative Ermittlung von Ausbildungsabbruchquoten lässt sich lediglich in Anlehnung an die Berechnung von Studienabbruchquoten über einen Kohortenvergleich von Absolventinnen und Absolventen mit korrespondierenden Anfängerinnen und Anfängern erzielen. Im Jahr 2013 lässt sich für die duale Berufsausbildung eine entsprechende Abbruchquote von 17% berechnen, die sich im Vergleich zum Vorjahr als relativ konstant erweist (vgl. Uhly 2015b, S. 36f.). Demgegenüber erweist sich die allgemeine Abbruchquote für Bachelorstudiengänge an deutschen Universitäten mit 28% für Absolventinnen und Absolventen, die im Jahr 2012 ihr Studium abgeschlossen haben, als deutlich höher (vgl. Heublein, Richter, Schmelzer & Sommer 2014, S. 3).

In der Gesamtbetrachtung der skizzierten Schwierigkeiten lässt sich ableiten, dass pädagogische Maßnahmen zur Unterstützung und Begleitung von Jugendlichen beim Übergang Schule-Beruf zunehmend dringlicher werden. Die Notwendigkeit von professionellen Unterstützungs- und

² Die Vertragslösungsquote beschreibt den „Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen“ (Uhly 2015b, S. 32). Da die in einem Jahr ermittelten vorzeitigen Vertragslösungen aus unterschiedlichen Ausbildungsbeginn-Jahrgängen stammen, werden zur Berechnung der Lösungsquote seit dem Jahr 2009 die Teilquoten mehrerer Berichtsjahre berücksichtigt (LQ_{neu}). Diese beschreibt näherungsweise den „Anteil der im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträge, die im Ausbildungsverlauf vorzeitig gelöst wurden“ (ebd., S. 33).

Beratungsangeboten beschränkt sich dabei nicht nur auf die Gruppe von „bildungsbenachteiligten“ Jugendlichen³, sondern gilt ebenfalls, wie sich an der hohen Studienabbruchquote zeigt, auch für die „bildungsprivilegierte“ Gruppe von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten (Driesel-Lange & Hany 2006, S. 8). Auch wenn dieser Gruppe aufgrund des in der Regel angestrebten Bildungsabschlusses der allgemeinen Hochschulreife mehr Berufsoptionen offen stehen und sie dadurch weniger dem Risiko von Kompromissbildungsprozessen hinsichtlich ihrer Berufsaspirationen ausgesetzt ist, lässt sich daraus nicht ableiten, dass es sich für diese Jugendlichen nicht schwierig gestalten mag, sich ein umfassendes Bild von verfügbaren Berufsoptionen zu machen und diese gegeneinander abzuwägen. Im Vergleich zu anderen Schulformen ist Berufsorientierung an Gymnasien bislang jedoch weniger systematisch implementiert (vgl. Ratschinski 2009, S. 200). Außerschulischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten kommt daher eine zentrale Bedeutung zu, diese Jugendlichen in ihrer Berufsfindung zu unterstützen.

Um entsprechende Anregungen zur konstruktiven Gestaltung von pädagogischen Angeboten ableiten zu können, ist zunächst erforderlich, ein differenziertes Verständnis über den gesamten Berufsfindungsprozess aufzubauen. Zur Begründung des Berufsfindungsprozesses bietet Gottfredsons Theorie beruflicher Aspirationen (1981) ein differenziertes Erklärungsmodell. Da Gottfredson in ihrer Theorie klar definierte Konzepte spezifiziert, verschiedene Elemente aus bereits bewährten Theorien integriert, diese aufeinander bezieht und eine prinzipielle Überprüfbarkeit ermöglicht (vgl. Ratschinski 2009, S. 52), erscheint ihr Ansatz besonders geeignet, um berufliche Orientierungsprozesse und letztendlich die Berufswahl erklären zu können. Als Kernannahme ihrer Theorie postuliert Gottfredson, dass berufliche Orientierungen aus Passungserwägungen zwischen Selbstkonzept- und Berufskonzeptmerkmalen hervorgehen, die bereits im Kindesalter einsetzen. Individuelle Passungserwägungen sind dabei an drei zentralen Dimensionen ausgerichtet: Geschlecht, Prestige und Arbeitsfeld bzw. Interessen.

Entlang des postulierten Entwicklungsmodells bezieht sich die Bewertung von Berufen im Kindesalter zunächst auf die Geschlechtsangemessenheit sowie daran anknüpfend auf die Prestigeadäquatheit. Im Jugendalter werden sodann differenzierte Passungserwägungen nach psychologischen Merkmalen wie persönlichen Interessen wirksam. Im Allgemeinen wird angenommen, dass sich auf vorherigen Entwicklungsstufen etablierte Passungsentscheidungen im weiteren Entwicklungsverlauf als zunehmend änderungsresistent erweisen. Als Ergebnis bildet sich ein individuelles berufliches Aspirationsfeld aus, das einen klar definierten Akzeptanzraum für die berufliche Orientierung aufzeigt. Insgesamt lassen sich nur wenige Forschungsarbeiten identifizieren, die die Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes nach Gottfredsons Theorie empirisch überprüft haben (z.B. Leung & Harmon 1990; Ratschinski 2009; Steinritz, Lehmann-Grube & Ziegler 2016). Darüber hinaus erweisen sich die Befunde teilweise als uneinheitlich. Aufgrund unterschiedlicher methodischer Herangehensweisen lassen sich die Untersuchungen nur eingeschränkt vergleichen und ziehen durch die Fokussierung auf (wenige) konkrete Berufswünsche weniger umfassende Passungserwägungen mit ein.

Mit Rekurs auf die zu Beginn angeführte Notwendigkeit einer selbstverantwortlichen Planung und Gestaltung der eigenen (Berufs-)Biographie stellt sich zudem die Frage nach personalen Faktoren, die eine aktive Auseinandersetzung mit der Berufs- oder Studienwahl und die Erarbeitung einer beruflichen Identität begünstigen oder hemmen und somit die Ausdehnung oder Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes indirekt beeinflussen können. Gemäß Siecke (2009) lassen sich sichere Bindungsmuster als personale Schutzfaktoren interpretieren, die als

³ Zu den „bildungsbenachteiligten“ Jugendlichen zählen jene, die einem erhöhten Ausbildungs- und Arbeitsmarktrisiko ausgesetzt sind (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005, S. 14). Bezogen auf die schulische Vorbildung zählen hierzu insbesondere Jugendliche mit Hauptschulabschluss als höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, S. 6).

sozio-emotionale Ressourcen die Bewältigung des Übergangs von der Schule in den Beruf erleichtern können (S. 104). Empirische Studien, die die Bedeutung unterschiedlicher Bindungsqualitäten als Schutz- oder Risikofaktoren am Übergang Schule-Beruf untersucht haben, liegen im deutschen Sprachraum bislang nicht vor. In internationalen Forschungskontexten lassen sich hingegen Hinweise darauf erkennen, dass persönliche Bindungsbeziehungen bzw. -repräsentationen den Grad der beruflichen Exploration (z.B. Ketterson & Blustein 1997) und die berufliche (Un-)Entschlossenheit (z.B. Vignoli 2009) beeinflussen.

Für die vorliegende Untersuchung stehen daher zwei wissenschaftliche Ziele im Vordergrund. **Erstens** gilt es, die Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes an einer spezifischen Stichprobe von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe zu untersuchen und damit neue wissenschaftliche Erkenntnisse hinsichtlich der empirischen Bewährung der Theorie von Gottfredson abzuleiten. Diesbezüglich wird die flächenspezifische Eingrenzung und die Konstitution des Aspirationsfeldes entlang definierter Grenzziehungen sowie die interessensspezifische Akzentuierung auf der Grundlage von Passungseinschätzungen anhand einer umfangreichen Berufeliste überprüft. Unter Berücksichtigung bisheriger Befunde, die Geschlechtsunterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern aufzeigen (z.B. Ratschinski 2009; Steinritz et al. 2016), wird hierbei neben der Entwicklungsstufe das Geschlecht als zentraler Einflussfaktor in die Analysen einbezogen. **Zweitens** gilt es, den (indirekten) Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen zu untersuchen. In diesem Zusammenhang wird ferner der Grad der beruflichen Exploration und die berufliche Identität analysiert und ihr Erklärungsbeitrag als potenzielle Mediatoren auf die Eingrenzung beruflicher Aspirationen überprüft.

Gemäß dieser beiden Zieldimensionen wird in der vorliegenden Untersuchung folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

- 1) Wie gestaltet sich die Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe in Abhängigkeit von ihrer Entwicklungsstufe und von ihrem Geschlecht?
- 2) Lässt sich ein (über berufliche Exploration und berufliche Identität vermittelter) Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen nachweisen?

Im Rahmen dieser Arbeit werden diese Kernfragen wie folgt bearbeitet: **Kapitel 2** wird zunächst eine theoretische Basis zur Klärung der Forschungsfragen geschaffen. Nach einem einführenden Abriss zentraler theoretischer Ansätze zum Thema Berufswahl werden die Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson sowie die Bindungstheorie nach Bowlby aufgearbeitet. Im Anschluss daran erfolgt eine Darlegung von bisherigen theoretischen Positionen und empirischen Befunden, die eine gemeinsame Betrachtung von persönlicher Bindung und beruflicher Entwicklung bezogen auf das Jugend- und junge Erwachsenenalter aufzeigen. Am Ende jedes Subkapitels werden die zentralen Erkenntnisse nochmals zusammenfassend beschrieben. In **Kapitel 3** werden die aus den Forschungsfragen abgeleiteten Hypothesen dargestellt. Diese werden inhaltlich nach drei übergeordneten Schwerpunkten strukturiert. Abschließend werden die Einzelhypothesen miteinander verknüpft und es wird ein zu überprüfendes Gesamtmodell aufgestellt. **Kapitel 4** widmet sich anschließend methodischen Aspekten in Hinblick auf den gewählten empirischen Zugang einer standardisierten schriftlichen Befragung. Hierbei werden zunächst die Analysestichproben des Pretests und des Haupttests beschrieben sowie die im Fragebogen aufgenommenen Instrumente erörtert. Die Spezifikation der relevanten Variablen erfolgt

unter Einbezug der Befunde der Item- und Dimensionsanalysen. Abschließend werden die zur Hypothesenprüfung angewandten statistischen Verfahren beschrieben und die Prinzipien der Dateninterpretation vorgestellt. Die Ergebnisse der Datenanalyse werden in **Kapitel 5** gemäß den nach Themenschwerpunkten strukturierten Hypothesen beschrieben. Die Entscheidung über die jeweilige Annahme oder Ablehnung der aufgestellten Hypothesen erfolgt nach statistischer Konvention und wird im Text dokumentiert. Am Ende jedes Ergebniskapitels werden die identifizierten Ergebnisse nochmals zusammengefasst und einer kritischen Interpretation unterzogen. Eine Gesamtdiskussion der Ergebnisse mit Rekurs auf die oben aufgestellten Forschungsfragen erfolgt in **Kapitel 6**. Neben einer Bilanzierung der Analysebefunde wird das eigene methodische Vorgehen reflektiert und es werden Überlegungen für künftige Forschungsaktivitäten angestellt. Das Kapitel und die Arbeit schließt mit abgeleiteten Anregungen für die Praxis der Berufsberatung.

2 Theoretische Grundlagen

In den folgenden Kapiteln werden die zur Beantwortung der Forschungsfragen relevanten theoretischen Grundlagen erarbeitet. In diesem Zusammenhang wird zunächst ein einführender Überblick zu unterschiedlichen Berufswahltheorien vorgestellt (Kapitel 2.1). Im Anschluss wird die in der vorliegenden Untersuchung fokussierte Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson vorgestellt und ihre zentralen Konzepte und Annahmen aufgearbeitet (Kapitel 2.2). In Bezug auf die Frage des Erklärungsbeitrages von persönlicher Bindung auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen werden im folgenden Kapitel Kernannahmen der Bindungstheorie nach Bowlby dargestellt (Kapitel 2.3). Im Anschluss werden sodann theoretische Positionen und empirische Hinweise zum Einfluss von Bindung auf die berufliche Entwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter erörtert (Kapitel 2.4), die für die im anschließenden Kapitel abgeleiteten Forschungshypothesen von Bedeutung sind. Am Ende jedes Subkapitels werden die zentralen Erkenntnisse nochmals kurz zusammengefasst.

2.1 Berufswahltheorien im Überblick

Zur Erklärung von Berufswahlverhalten und beruflichen Orientierungen lassen sich vielfältige Einflussfaktoren heranziehen. Bereits unter Berücksichtigung der Bandbreite von theoretischen Ansätzen unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen lässt sich erkennen, dass Berufswahl ein verdichtetes Forschungsfeld darstellt. Dennoch ist es bis heute nicht gelungen, eine umfassende Berufswahltheorie zu entwickeln. Vielmehr liegen unterschiedliche Akzentuierungen berufswahltheoretischer Ansätze vor (vgl. Kirsten 2007, S. 7), die hinsichtlich ihrer theoretischen Postulate teilweise ineinander übergehen und eine klare und eindeutige Differenzierung erschweren. Eine grobe Strukturierung theoretischer Forschungsarbeiten zur Berufswahl bezieht sich auf die Unterscheidung von psychologischen und soziologischen Theoriesträngen (vgl. Bäumer 2005, S. 6; Kayser 2013, S. 36; Schmude 2009, S. 20). Soziologische Ansätze fokussieren insbesondere soziale Rahmenbedingungen, die als äußere Faktoren die Berufswahl beeinflussen. Demgegenüber setzen sich psychologische über eine Struktur- oder Entwicklungsperspektive mit den Merkmalen der Person auseinander und betonen, je nach Akzentuierung, die Relevanz von persönlichen Interessen, Werten und Motiven.

Wenngleich eine Bestandsaufnahme unterschiedlicher Berufswahltheorien in diversen Handbüchern (z.B. Brown, Brooks & Associates 1984, 1990, 1996; Brown & Associates 2002) gegeben ist, erfolgt im Folgenden ein kurzer Überblick einschlägiger Ansätze und ihrer zentralen Annahmen. Hierbei wird jedoch nicht der Anspruch erhoben, eine vollständige und umfassende Darstellung zu skizzieren. Ziel ist es vielmehr, über eine zusammenfassende Aufarbeitung grundlegender Theoriekonzeptionen einen berufswahltheoretischen Rahmen aufzuzeigen, um die in der vorliegenden Arbeit im Fokus stehende Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson (1981) in einen Gesamtkontext zu verorten.

In diesem Zusammenhang werden zunächst zentrale soziologische Theorieansätze dargelegt (siehe Kapitel 2.1.1). Hierbei werden die theoretischen Ansätze von Daheim (1967), Kohli (1973), Seifert (1977) sowie Beck, Brater und Wegener (1979) chronologisch erörtert. Anschließend erfolgt eine differenzierte Aufarbeitung von psychologischen Theoriesträngen (siehe Kapitel 2.1.2). Angesichts teilweise divergierender Betrachtungsweisen auf das Thema Berufswahl werden hier jeweils vier Ansätze differenziert aufgearbeitet: 1) Differentialpsychologische Ansätze (siehe Kapitel 2.1.2.1) unter besonderer Berücksichtigung der Berufswahltheorie von Holland (1966, 1997), 2) lerntheoretische Ansätze (siehe Kapitel 2.1.2.2), in denen die theoretischen Annahmen von Krumboltz (1979; Mitchell & Krumboltz 1996) sowie Lent, Brown und

Hackett (1996) erörtert werden, 3) bedürfnispsychologische Ansätze (siehe Kapitel 2.1.2.3) mit Fokus auf der Berufswahltheorie von Roe (1957) sowie 4) entwicklungspsychologische Ansätze (siehe Kapitel 2.1.2.4), die sich auf theoretische Annahmen von Ginzberg (1952), Super (1953, 1957) und Tiedeman und O'Hara (1963) beziehen und eine Überleitung zur Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson (1981) konstituieren.

2.1.1 Soziologische Ansätze

Im Kontext soziologischer Betrachtungsweisen werden insbesondere Umweltgegebenheiten betrachtet, die als zentrale Bedingungs- und Steuerungselemente der Berufswahl begriffen werden. Wenngleich Einigkeit darüber herrscht, dass aus soziologischer Perspektive insgesamt weniger persönliche Dispositionen auf Seiten des Individuums als vielmehr Umweltfaktoren zur Erklärung beruflicher Orientierungen herangezogen werden und Berufswahl durch gesellschaftliche Barrieren und Hindernisse eingeschränkt wird (vgl. Hotchkiss & Borow 1996, S. 282f.), unterscheiden sich die jeweiligen theoretischen Ansätze jedoch in erster Linie darin, welche Umweltausschnitte fokussiert und als erklärende Einflussfaktoren in Betracht gezogen werden. So lassen sich Umwelteinflüsse als „eher nah am Individuum stehende Aspekte der Umwelt“ (Kayser 2013, S. 49) oder als übergeordnete gesellschaftliche Struktur- und Systemfaktoren begreifen. Während sich die nähere Umwelt beispielsweise auf den direkten Einfluss sozialer Akteure wie Familienmitglieder und Freunde sowie sozialer Milieustrukturen bezieht, lassen sich eher indirekte Umwelteinflüsse in Form sozialer Systemstrukturen oder gesellschaftlicher Normen und Wertvorstellungen als ein übergeordnetes Rahmenkonzept begreifen, welches in Analogie des sozioökologischen Ansatzes nach Bronfenbrenner (1981) als Makrosystem bezeichnet wird (vgl. Kayser 2013, S. 49).

Als exemplarische soziologische Betrachtungsweise, welche eher die nahe Umwelt über den Einfluss sozialer Agenten auf die Berufswahl berücksichtigt, lässt sich der alloktionstheoretische Ansatz von Daheim (1967) anführen. Hierbei wird die Annahme vertreten, dass über die Wahl eines Berufs eine Zuweisung (Allokation) von beruflichen Positionen, denen bestimmte gesellschaftliche Rollenerwartungen innewohnen, stattfindet. Die Berufswahl erfolgt ferner unter dem Einfluss verschiedener sozialer Agenten, die die berufliche Orientierung einer Person und den Spielraum für berufliche Optionen zunehmend eingrenzen (vgl. ebd., S. 72). Zentrale Annahme ist, dass bereits frühzeitig und vor der tatsächlichen Berufswahl berufswahlrelevante Entscheidungen getroffen werden, die auf die berufliche Laufbahn einwirken. Je weiter fortgeschritten der Prozess der Zuweisung ist, desto weniger werden Wendepunkte beruflicher Orientierungen im Sinne von Entscheidungen, die der Berufslaufbahn eine gänzlich neue Richtung geben, erwartet. Nach Daheim erfolgt dieser Prozess über drei aufeinander aufbauende Entwicklungsstufen. Die erste Stufe dieses Zuweisungsprozesses bezieht sich auf die Einmündung in eine bestimmte Schullaufbahn, die mitunter von der sozialen Herkunft der Familie beeinflusst wird und die anschließende Berufswahl auf der zweiten Entwicklungsstufe gewissermaßen vorweg entscheidet, indem sie den Handlungsspielraum hinsichtlich realistischer Berufsoptionen mehr oder weniger einschränkt. Mit der Entscheidung für eine berufliche Ausbildung, die neben sozialen Agenten im Kontext Familie auch von Freunden, Lehrkräften sowie Berufsberatern beeinflusst werden kann, wird eine weitere Eingrenzung beruflicher Optionen eingeleitet. Auf der letzten Stufe erfolgt sodann die Wahl für eine bestimmte berufliche Position, deren Zugang sowie berufliche Aufstiegsmöglichkeiten wesentlich durch Kollegen, Vorgesetzte oder der von einer Person selbst gegründeten Familie eingeschränkt werden können (vgl. ebd., S. 75f.).

In Tradition des alloktionstheoretischen Ansatzes von Daheim entwickelte Kohli in den folgenden Jahren ferner ein soziologisches Laufbahnkonzept, das entscheidungs-, entwicklungs- und

allokationstheoretische Annahmen integriert. Hierbei werden von Kohli drei zentrale Annahmen für die Berufswahl aufgestellt: 1. Berufswahl ist eine individuelle Entscheidung, 2. Berufswahl ist eine soziale Allokation und 3. Berufswahl ist eine Entwicklung (Kohli 1973, S. 23f.). Im Kontext der Berufswahl wird erstens angenommen, dass den Berufswählenden verschiedene berufliche Optionen offen stehen, von denen sie unter Berücksichtigung eigener Ziele die beste Alternative eigenverantwortlich auswählen. Zweitens wird Berufswahl als soziale Zuweisung zu beruflichen Positionen verstanden. In diesem Zusammenhang erfolgt die Berufswahl über die Bewertung von Realisierungsmöglichkeiten und einer Einschränkung beruflicher Alternativen. Drittens wird Berufswahl als fortwährender Entwicklungsprozess begriffen, der durch persönliche Erfahrungen und Entscheidungen beeinflusst wird. Hierbei wird angenommen, dass künftige Entscheidungen von vorangegangenen Entscheidungen und Erfahrungen abhängen:

„Seine [des Heranwachsenden] Kenntnis der Berufswelt ist eine Folge von Erfahrungen, die er im Laufe seiner Entwicklung gemacht hat. Seine Bewertung der einzelnen Berufe ist ebenso von diesen Erfahrungen abhängig wie seine Beurteilung der Chancen dafür, dass es ihm gelingen wird, sie zu erreichen. Seine Berufswünsche wandeln sich in diesem Prozess, bis schließlich der Punkt erreicht ist, an dem er erstmals einen von ihnen verwirklicht, indem er eine berufliche Stelle antritt. Damit ist aber seine berufliche Entwicklung noch nicht abgeschlossen; tatsächliche oder auch nur potentielle Berufs- und Stellenwechsel setzen immer wieder Entscheidungen voraus“ (ebd., S. 24).

Zur Klärung der Frage, wie die einzelne Person zu ihren individuellen Erfahrungen kommt, wird in Kohlis Ansatz eine sozialisationstheoretische Position eingenommen. Sozialisation im Kontext der beruflichen Entwicklung wird hierbei dadurch vollzogen, dass frühere Erfahrungen und Entscheidungen auch in künftigen Situationen relevant bleiben und die Übernahme von beruflichen Positionen an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist (vgl. ebd., S. 61). So kann als Ergebnis eines Sozialisationsprozesses die Erkenntnis aufgefasst werden, dass etwa das Berufsziel „Chirurg“ nur erreicht werden kann, wenn zuvor bestimmte Bildungsgänge erfolgreich absolviert wurden. Darüber hinaus wird davon ausgegangen, dass berufliche Entwicklung weder eine einseitige Verwirklichung des Selbstbilds noch eine einseitige und mechanische Anpassung des Individuums an eine äußere Realität darstellt. Vielmehr wird ein dynamischer und integrativer Ansatz der beruflichen Laufbahn vertreten, bei dem das Individuum mit gesellschaftlichen Erwartungen konfrontiert wird und diese in ein persönliches Bezugssystem integriert und subjektiv modelliert (vgl. ebd., S. 25). Wenngleich diese subjektive Interpretation und Ausgestaltung in der Regel über gesellschaftliche Erwartungen in den Grenzen objektiver Laufbahnnormen erfolgt (vgl. ebd., S. 53), lassen sich objektive Laufbahnnormen nicht vollständig strukturieren und können Diskrepanzen aufweisen. Somit wird der Einzelne aufgefordert, seine eigene Individualität herauszubilden, indem er eine subjektive Entscheidung zwischen verschiedenen Laufbahnnormen trifft und den individuellen Spielraum bei der Interpretation beruflicher Positionen ausgestaltet (vgl. ebd., S. 61).

Die konstitutive Bedeutung von objektiven Normen und gesellschaftlichen Strukturen wird beispielsweise in den empirischen Untersuchungen zur Begründung von Berufswünschen bei Wähler und Witzel (1996) hervorgehoben. Obwohl diesbezüglich eine grundlegend individualisierte berufliche Orientierung angenommen wird, betonen die Autoren, dass diese in gesellschaftliche und wirtschaftliche Strukturen eingebettet ist, wodurch eine Umdeutung ursprünglicher Berufswünsche bedingt werden kann:

„Die von Arbeitsmarktbedingungen überformte Formulierung von Berufsinteressen und Berufswünschen ist eingebunden in das von dem Individuum geforderte und formal gegebene Prinzip der Entscheidungsfreiheit sich im Spektrum der Berufe eine geeignete Ausbildung zu suchen. Diese Entscheidungsfreiheit unterliegt jedoch in ihrer Realisierung letztendlich

sozio-ökonomischen Strukturen, die den Berufssuchenden dazu zwingen, seine Vorstellungen und Handlungsweisen den Anforderungen des Arbeitsmarktes unterzuordnen“ (ebd., S. 26).

Die Relevanz sozialer sowie ökonomischer Einflussfaktoren wird auch bei Seifert (1977) herausgestellt. Die ökonomischen Determinanten, die die Berufswahl in erster Linie von außen beschränken, umfassen nach Seifert folgende Einflussfaktoren (ebd., S. 232):

- » Allgemeine Wirtschaftslage (z.B. allgemeine Konjunkturlage)
- » Lokale Wirtschaftsstruktur (z.B. vorherrschende Wirtschaftszweige)
- » Struktur der Berufe (z.B. berufliche Ausbildungsmöglichkeiten)
- » Arbeitsmarktlage und Arbeitsmarktpolitik (z.B. Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Lehrstellenmarkt)
- » Einkommensverhältnisse und Verdienstmöglichkeiten (z.B. soziales und ökonomisches Kosten-Nutzen-Verhältnis verschiedener Berufe)

Soziokulturelle Einflüsse lassen sich hingegen weniger klar bestimmen und beziehen sich auf soziale und kulturelle Verhältnisse bzw. auf deren interpersonale Wahrnehmung. Nach Seifert zählen hierzu folgende Faktoren (ebd., S. 233ff.):

- » Kulturelle und epochale Einflüsse (z.B. Image und Prestigewert der Berufe)
- » Sozio-ökonomische Schichtzugehörigkeit (z.B. schichtspezifische Einstellungen und Werthaltungen)
- » Familie/Elternhaus (z.B. Erziehungseinstellungen und -praktiken)
- » Schule (z.B. Allokationsfunktion durch das Schulniveau)
- » Peer-Gruppe⁴ (z.B. Einstellungen und Werthaltungen von Freunden gegenüber bestimmten Berufen)
- » Institutionen der Berufs- und Erziehungsberatung (z.B. Berufsberatung)
- » Wirtschaftliche Interessenverbände (z.B. Werbung für bestimmte Berufe)

In der Konsequenz bewirken diese Determinanten nach Seifert eine Eingrenzung beruflicher Alternativen, die einerseits aus gesellschaftlichen Umweltbedingungen (z.B. wirtschaftliche Gegebenheiten oder die Struktur der Berufe) und andererseits aus der ökonomischen und soziokulturellen Verortung des Einzelnen resultiert. In Abhängigkeit von diesen Kontextfaktoren werden auf Seiten der Person berufsbezogene Einstellungen und Überzeugungen sowie persönliche Berufspräferenzen herausgebildet, die auf eine Identifikation mit bestimmten beruflichen Rollenmustern hindeuten (vgl. ebd., S. 235f.).

Die Bedeutung des sozialen Milieus im Kontext der Berufswahl heben insbesondere Beck, Brater und Wegener (1979) hervor. So vertreten die Autoren die Position, dass die Berufswahl und die Entwicklung beruflicher Orientierungen zentrale Aufgaben in der Frühadoleszenz darstellen, die über die Ausprägung einer Rollen-Identität strukturiert werden und deren Ausbildung weniger ich-gesteuert als vielmehr milieugesteuert erfolgen (vgl. ebd., S. 12).

⁴ Eine Peer-Gruppe lässt sich als „eine Freundesgruppe, die aus Einzelpersonen von ähnlichem Alter und sozialem Status besteht“ (Giddens 1995, S. 808) beschreiben.

Über die Berufswahl wird demnach das Ziel verfolgt, eine milieukonforme Positionszuweisung innerhalb eines sozialen Gefüges zu realisieren. „Milieukonformität“ meint hierbei:

„Konformität seiner [des Berufs] Anforderungen an Lernvoraussetzungen und Ausbildungsaufwand mit den diesbezüglichen Ressourcen, Orientierungen, Grunderfahrungen und verfügbaren Handlungsmustern des jeweiligen Milieus“ (ebd., S. 19).

Unter Berücksichtigung der sozialen Nähe bzw. Distanz von Berufen zum eigenen Herkunftsmilieu lässt sich ein begrenzter Kreis akzeptabler Berufsalternativen markieren, die hinsichtlich des zu investierenden Aufwandes als rentabel erachtet werden (vgl. ebd., S. 20f.). Berufswünsche als erste Annäherung an die Berufswahl im Sinne eines persönlichen und herkunftsgeprägten „Probierhandelns“ werden im Kontext der beruflichen Entwicklung danach bewertet, ob die zugehörigen Berufe vom eigenen Milieu als gleichwertig, zu hoch oder zu niedrig eingeschätzt werden, und dienen somit einer ersten Realitätsprüfung (vgl. ebd., S. 22ff.). Als Indikatoren einer milieuaдекватen Berufswahl werden insbesondere Einstellungen von Eltern und Verwandten sowie Freunden berücksichtigt, die eine Präzision oder Korrektur von Berufswünschen beeinflussen (vgl. ebd., S. 25). Eine zweite Realitätsprüfung der Berufswünsche erfolgt ferner in Hinblick auf das Angebot des Lehrstellenmarkts, dessen Bewertung eine strukturbedingte Umlenkung der Berufswünsche bedingen kann. Dies erweist sich als problematisch, wenn daraus eine milieuspezifische Orientierung nach unten resultiert, die Nebeneffekte eines schnellen Berufswechsels oder vorzeitigen Ausbildungsabbruchs begünstigen kann (vgl. ebd., S. 27ff.). In Anbetracht dieser Theorieannahmen, die einer empirischen Prüfung standhalten konnten, unterliegt der Prozess der beruflichen Entwicklung dem Zwang, eine möglichst milieukonforme Berufswahl zu treffen. Theoretische Postulate, die eine einseitige Fokussierung beruflicher Interessen für die Berufswahl nahelegen, führen den Autoren zufolge vielmehr zu persönlichen Konflikten, die eine Berufsentscheidung erschweren (vgl. ebd., S. 103).

In einer Bewertung weist Seifert (1977) auf zentrale Schwächen und Kritikpunkte soziologischer Ansätze zur Berufswahl hin. Durch eine Fokussierung auf Umweltdeterminanten rücken persönliche Dispositionen und die eigene Auseinandersetzung mit persönlichen Interessen und Fähigkeiten eher in den Hintergrund. Ferner werden ökonomische, soziale sowie psychologische Wirkungszusammenhänge unterkomplex dargestellt:

„Ohne derartige Wechselbeziehungen zwischen situativen und personalen Variablen wäre auch die Tatsache, dass die Berufswahl für viele Jugendliche erhebliche persönliche Probleme und Konflikte mit sich bringt, unverständlich“ (ebd., S. 252).

2.1.2 Psychologische Ansätze

Wie Bäume (2005) anmerkt, lassen sich psychologische Theoriestränge zur Berufswahl insgesamt weniger gut bündeln als soziologische Theoriestränge und weisen teilweise divergierende Gruppierungssystematiken auf (vgl. ebd., S. 8). Daher wird hier auf eine übergeordnete Bündelung verzichtet und stattdessen eine Aufarbeitung einzelner Ansätze gewählt. Diesbezüglich werden im Folgenden differentialpsychologische (siehe Kapitel 2.1.2.1), lerntheoretische (siehe Kapitel 2.1.2.2), bedürfnispsychologische (siehe Kapitel 2.1.2.3) und entwicklungspsychologische Ansätze (siehe Kapitel 2.1.2.4) differenziert dargestellt.

2.1.2.1 Differentialpsychologische Ansätze

Differentialpsychologische Ansätze fokussieren Persönlichkeitsfacetten von Berufswählenden und setzen diese in Relation zu Merkmalen des Berufs. Hierbei wird angenommen, dass sich sowohl Personen hinsichtlich ihrer Persönlichkeitsmerkmale als auch berufliche Umwelten durch spezifische berufliche Anforderungssituationen unterscheiden (vgl. Bußhoff 1989, S. 33). Je besser die Passung von Persönlichkeitsmerkmalen auf der einen Seite und beruflichen Anforderungen auf der anderen Seite ausgebildet ist, desto effektiver bestimmt sich die Berufswahl. In diesem Zusammenhang beziehen sich empirische Forschungszugänge beispielsweise auf Prognosen von Zufriedenheit, Produktivität sowie Erfolg in Abhängigkeit eines von der Person gewählten Berufs (vgl. Ratschinski 2009, S. 29; Voigt 2012, S. 61).

Als Begründer dieses Ansatzes wird in der Forschungsliteratur häufig auf Parsons (1909) verwiesen, der die Annahme vertritt, dass eine optimale Relation von Merkmalen der Person und Arbeitsanforderungen besteht und somit jeder Mensch für einen bestimmten Beruf am besten geeignet ist. In diesem Zusammenhang wurde von Parsons das Ziel verfolgt, die Berufsberatung zu professionalisieren, sodass Berufswählende zu Kenntnissen über berufliche Arbeitswelten und persönliche Fähigkeiten, Stärken und Schwächen gelangen, um eine rationale Berufswahl treffen zu können (vgl. ebd., S. 5). Das Postulat einer optimalen Passung von Person und Arbeitswelt wurde in den folgenden Jahren mit der Konzeption der Trait- und Faktor-Theorie modifiziert. Hierbei wird angenommen, dass ein Mensch mit seinen Persönlichkeitsmerkmalen (*traits*) nicht nur für einen bestimmten Beruf am besten geeignet ist, sondern sich diese Eignung auf mehrere Berufsalternativen beziehen kann (vgl. Bäumer 2005, S. 8). Zu den Grundpositionen der Trait- und Faktor-Theorien zählt mitunter die Annahme, dass Persönlichkeitsmerkmale als relativ stabil gelten und objektiv über dimensionale Strukturen (*Faktoren*) erfasst werden können.

Eine Lockerung dieser weitgehend statischen Position findet sich in Theorien der Person-Umwelt-Passung, welche die Relation von Person und Umwelt als dynamische Beziehung begreifen und sowohl Person- als auch Umweltmerkmale als wechselseitig veränderbar erachten (vgl. Ratschinski 2009, S. 31). Zu den bedeutendsten Vertretern dieser Position zählt Holland (1966, 1985a, 1997) mit seinem RIASEC-Modell im Kontext der Berufswahl. Nach Holland stellen berufliche Interessen eine Persönlichkeitsfacette dar, die im Kontext der Berufswahl zum Ausdruck kommt (vgl. Holland 1966, S. 15ff.; 1997, S. 7). Eine korrelative Beziehung zwischen beruflichen Interessen und Persönlichkeitsmerkmalen lässt sich ferner empirisch bekräftigen (z.B. Larson & Borgen 2002; Larson, Rottinghaus & Borgen 2002). Allerdings kann über entsprechende korrelative Zusammenhänge zwischen zwei Konstrukten nicht die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die Persönlichkeit einer Person ausschließlich über die Struktur beruflicher Interessen umfassend abgebildet werden kann.

Nach Holland lassen sich berufliche Interessen als Bündel von Präferenzen, Fähigkeiten und Wertüberzeugungen beschreiben (vgl. Holland 1997, S. 18). In seiner Theorie wird angenommen, dass Personen entlang sechs idealtypischer Interessen-Typen (RIASEC) klassifiziert werden können.⁵ Der realistische Typ (*R für realistic*) zeichnet sich durch Interessen im Umgang mit technischen Maschinen bzw. Werkzeugen oder Tieren aus und bevorzugt handwerkliche und körperliche sowie praktische Tätigkeiten im Freien. Personen dieses Typs lassen sich als eher praktisch veranlagt, konservativ und naturverbunden beschreiben. Personen des forschenden Typs (*I für investigative*) weisen Interessen in wissenschaftlich-forschenden Bereichen auf.

⁵ Wenngleich die Rede von idealistischen Interessen-Typen ist, geht mit der Terminologie „Typ“ eine begriffliche Unschärfe einher, da empirisch hier vielmehr unterschiedliche Dimensionen identifiziert werden, die sodann entsprechend unterschiedlicher Ausprägungen zur Typen-Klassifikation einer Person herangezogen werden.

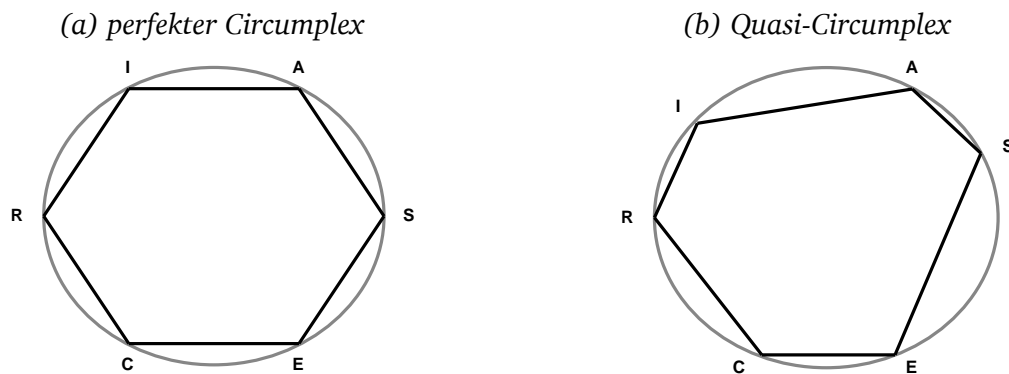
Ihnen wird eine Vorliebe für die Bearbeitung komplexer Probleme, in denen logisches und abstraktes Denken gefordert ist, zugeschrieben. Personen dieses Typs lassen sich als „rational, analytisch, neugierig, erfinderisch, leistungsorientiert und lernmotiviert“ (Ratschinski 2009, S. 34) charakterisieren. Der künstlerische Typ (*A für artistic*) zeigt Interesse in gestalterischen, sprachlichen und kulturellen Bereichen. Personen dieses Typs neigen zu Sensibilität und lassen sich als eigensinnig, phantasievoll und idealistisch beschreiben. Dem sozialen Typ (*S für social*) wird Interesse an helfenden, erzieherischen oder pflegenden Tätigkeiten im Umgang mit anderen Menschen zugesprochen. Personen dieses Typs neigen zu Hilfsbereitschaft, Kontaktfreudigkeit und gelten als herzlich, einfühlsam und verständnisvoll. Der unternehmerische Typ (*E für enterprising*) weist ein Interesse an geschäftlichen Arbeitsprozessen auf, die Leitungs- und Planungsaufgaben umfassen und Fertigkeiten in den Bereichen Überzeugung und Motivation erfordern. Personen dieses Typs weisen in der Regel ein hohes Maß an Selbstbewusstsein, Ehrgeiz, Dominanz und Zielstrebigkeit auf. Der konventionelle Typ (*C für conventional*) zeigt Interesse an ordnend-verwaltenden Aufgaben, die idealtypisch bei Bürotätigkeiten gefordert werden. Neben einer ordnungssystematischen Herangehensweise zeichnen sich diese Personen häufig durch Gewissenhaftigkeit, Genauigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Geduld aus (vgl. Holland 1966, S. 16f.; 1985c, S. 3; 1997, S. 21ff.; Weinrach & Srebalus 1994, S. 48ff.).

Ausgehend von dieser Typologie lässt sich die berufliche Interessenstruktur einer Person durch einen Dreibuchstabencode differenziert beschreiben (vgl. Holland 1985c, S. 3; 1997, S. 31). Während der erste Buchstabe dieses Codes den am stärksten ausgeprägten Merkmalstyp darstellt (*Primärtyp*), weist der zweite und dritte Buchstabe auf die zweit- bzw. drittstärkste Interessenausprägung hin (*Sekundär- und Tertiärtyp*). Neben einer typologischen Klassifikation von Personen lassen sich ebenfalls berufliche Arbeitsumwelten diesen sechs Typen zuordnen (vgl. Holland 1985c, S. 4). Hinsichtlich der Person-Umwelt-Passung nimmt Holland an, dass Personen berufliche Umwelten suchen, die ihrem eigenen Typ am ehesten entsprechen:

„People search for environments that will let them exercise their skills and abilities, express their attitudes and values, and take on agreeable problems and roles. Realistic types seek realistic environments, social types seek social environments, and so forth“ (ebd., S. 4).

Die sechs Person- bzw. Umwelt-Typen ordnet Holland in einem hexagonalen Modell an (vgl. Holland 1985c, S. 4; 1997, S. 34f.). Hierbei wird angenommen, dass die RIASEC-Dimensionen eine Ähnlichkeitsbeziehung aufweisen, die sich in Form eines Hexagons darstellen lässt. Zur empirischen Modellprüfung lässt sich die hexagonale Struktur in eine Kreisstruktur überführen. Der Bestätigungsgrad des Modells erweist sich in Anbetracht der Debatte um die hexagonale Struktur (siehe Stuhlmann 2009, S. 54ff.) als uneinheitlich. Wie Nagy (2007) jedoch bilanziert, lässt sich zumindest ein „Quasi-Circumplex-Modell“ (ebd., S. 131) empirisch nachweisen. Im Vergleich zu der perfekten hexagonalen Modellstruktur nach Holland, die zwischen den benachbarten Dimensionen gleiche Abstände modelliert, werden bei einer Quasi-Circumplex-Struktur unterschiedliche Abstände benachbarter Dimensionen angenommen. In Abbildung 1 (a) ist eine perfekte Circumplex-Struktur entsprechend der Konzeption nach Holland, während (b) eine beispielhafte Quasi-Circumplex-Struktur zeigt.

Abbildung 1: Circumplexstrukturen des RIASEC-Modells



Anmerkungen:

Dargestellt ist die Äquivalenz von hexagonalen und zirkulären Modellstrukturen entlang der RIASEC-Dimensionen bei einem (a) perfekten Circumplexmodell und (b) Quasi-Circumplexmodell gemäß Nagy (2007, S. 88).

Auf der Grundlage des hexagonalen Modells lassen sich etwa Aussagen darüber ableiten, ob sich berufliche Interessenorientierungen einer Person als konsistent erweisen. Die *Konsistenz* bezeichnet hierbei die Typen-Ähnlichkeit innerhalb des Dreibuchstabencodes einer Person und bestimmt sich durch die Nähe von Primär- und Sekundärtyp: Je näher diese beiden Typen im Hexagon beieinander liegen, desto ähnlicher lässt sich das zugrundeliegende Interessenmuster beschreiben. Bei einer Person mit realistischem Primärtyp wird beispielsweise a) eine hohe Konsistenz angenommen, wenn ein forschender oder ein konventioneller Sekundärtyp (RI bzw. RC) vorliegt, b) eine mittlere Konsistenz angenommen, wenn ein künstlerischer oder ein unternehmerischer Sekundärtyp (RA bzw. RE) vorliegt und c) eine niedrige Konsistenz bzw. Inkonsistenz angenommen, wenn ein sozialer Sekundärtyp (RS) vorliegt (vgl. Holland 1997, S. 31ff.).

Mit der Terminologie *Kongruenz* wird in Hollands Theorie die Person-Umwelt-Passung bezeichnet. Über einen Vergleich der Primärtypen eines Person- und eines Umweltcodes lassen sich Aussagen bezüglich der Übereinstimmung von Person und Umwelt ableiten. In Bezug auf die Primärtypen des Person- und Umwelt-Codes wird angenommen, dass a) eine hohe Kongruenz vorliegt, wenn die Typen übereinstimmen (z.B. R-R), b) eine mittlere Kongruenz vorliegt, wenn die beiden Typen im Hexagon direkt nebeneinander liegen (z.B. R-I), c) eine niedrige Kongruenz vorliegt, wenn die beiden Typen schräg benachbart sind (z.B. R-A) und d) Inkongruenz vorliegt, wenn die beiden Typen gegenüberliegen (z.B. R-S) (vgl. Holland 1985c, S. 4; 1997, S. 55f.). Neben dieser einfachen Bestimmung der Kongruenz nach Holland haben sich in der Berufswahlforschung weitere Kongruenzindizes sowohl typologischer als auch dimensionaler Art etabliert, die eine differenziertere Bestimmung der Kongruenz ermöglichen (zur Übersicht siehe Assouline & Meir 1987; Brown & Gore 1994; Camp & Chartrand 1992; Spokane 1985). Zur differenzierten Kongruenzbestimmung wird bereits von Holland der typologische Iachan-Index empfohlen (Holland 1985c, S. 15).⁶ Bei Interesseninventaren, denen Standardnormen über die sechs Interessentypen zugrunde liegen, ist von Rolfs und Schuler eine dimensionale Kongruenzbestimmung entwickelt worden, bei der die am stärksten ausgeprägte Interessendimension mit dreifacher, die zweitstärkste Interessendimension mit zweifacher und die drittstärkste Interessendimension mit einfacher Gewichtung der Standardwerte berücksichtigt wird (vgl. Rolfs & Schuler 2002, S. 140).

⁶ Die Bestimmung der Kongruenz über den Iachan-Index (Iachan 1984) basiert auf dem Vergleich zweier Dreibuchstabencodes, bei der die Positionen der jeweiligen Interessentypen mit berücksichtigt werden. Der Iachan-Index kann insgesamt Werte im Bereich von 0 bis 28 annehmen, wobei nicht alle Werte in diesem Bereich vorkommen. Insgesamt gilt: Je höher der Wert, desto höher die Kongruenz.

Neben der Konsistenz und Kongruenz wird in Hollands Theorie ferner die *Differenziertheit* als weiteres Sekundärkonstrukt beruflicher Interessen integriert. Die Differenziertheit gibt Auskunft über die Klarheit beruflicher Interessenorientierungen entlang der sechs Typen. Gering differenzierte Interessenmuster zeichnen sich hierbei nicht durch einen eindeutigen Schwerpunkt auf einem Interessentyp aus, sondern weisen eine über alle sechs Typen ähnliche Interessenverteilung auf. Ein Index zur Bewertung der Differenziertheit wurde von Holland über die Differenz zwischen höchster und niedrigster Interessenausprägung ($Diff_H = X_{max} - X_{min}$) konzipiert (vgl. Holland 1985c, S. 5; 1997, S. 31). Da hier jedoch ausschließlich Extremwerte zur Bestimmung der Differenziertheit herangezogen werden und keine umfassenden Aussagen auf Grundlage der gesamten Interessenverteilungen entlang der sechs Typen ermöglicht werden, wurde im Kontext standardisierter Testverfahren von Eder (1998) die Berechnung eines Differenziertheitsvektors empfohlen. Entsprechend empirischer Forschungsbefunde lässt sich die Differenziertheit jedoch insgesamt als ein schwaches Konstrukt begreifen (vgl. Holland 1997, S. 148).

In seiner weiteren Theorieentwicklung integriert Holland ferner das Konzept der *beruflichen Identität*. Hierbei wird darauf Bezug genommen, inwieweit eine Person ein klares und stabiles Bild von eigenen beruflichen Zielen, Interessen und Talenten hat (Holland 1997, S. 33; Weinrach & Srebalus 1994, S. 52). In der theoretischen Konzeption geht eine klare Identität mit einer unbeschwerten Berufswahl und einem gesunden Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten, eine konstruktive berufliche Entscheidung treffen zu können, einher (vgl. Holland, Daigner & Power 1980, S. 1191). Eine von Holland, Daigner und Power (1980) konzipierte Skala zur Erfassung der beruflichen Identität liegt in deutscher Übersetzung von Joerin Fux (2005, S. 156) vor. Die Ergebnisse der Faktorenanalysen legen jedoch nahe, die berücksichtigten Items zur Identität durch weitere Items zur Entscheidungsschwierigkeit zu ergänzen und eine aggregierte Skala zu verwenden, die Identität und Entscheidungskompetenz als einen aggregierten „Person Faktor“ abbilden (vgl. ebd., S. 160f.). Entsprechende Annahmen zur Modifikation des Identitätskonstrukts lassen sich bereits bei Holland (1997, S. 173) identifizieren.

Hollands Modellannahmen konnten in zahlreichen empirischen Studien bekräftigt werden und finden bis heute in Wissenschaft und Berufsberatung eine breite Anwendung. Die diagnostische Relevanz seiner Theorie zeigt sich mitunter in den zahlreich entwickelten Instrumenten und Verfahren sowohl im angloamerikanischen als auch im deutschen Sprachraum. Zu den meist etablierten Instrumenten zählen beispielsweise „My Vocational Situation“ (MVS) nach Holland, Daigner und Power (1980), „Vocational Preference Inventory“ (VPI) nach Holland (1985b), „Self-Directed Search“ (SDS) nach Holland (1985c, 1994) und das „Position Classification Inventory“ (PCI) nach Gottfredson und Holland (1991), das in deutscher Adaption und Weiterentwicklung mit dem „EXPLORIX“ nach Jörin, Stoll, Bergmann und Eder (2003) und dem „EXPLOJOB“ nach Joerin Fux und Stoll (2006) vorliegen sowie der „Allgemeine Interessen-Struktur-Test“ (AIST) mit „Umwelt-Struktur-Test“ (UST) nach Bergmann und Eder (1992, 1999, 2005).⁷

Wenngleich Hollands Theorie eine weit verbreitete Akzeptanz findet, lässt dieser Ansatz jedoch weitgehend offen, wie die Genese beruflicher Interessen erfolgt und welche Wirkungsmechanismen sozialen Kontextfaktoren zukommen (vgl. Balz 2010, S. 19f.; Kirsten 2007, S. 17; Weinrach & Srebalus 1994, S. 73). Zwar wird von Holland der Einfluss des sozialen Status, des Geschlechts und der Familie angeführt (vgl. Holland 1997, S. 17ff.), jedoch nehmen diese Faktoren in der gesamten Theoriekonzeption eine randständige Position ein und werden nicht weiter spezifiziert. Ferner nimmt Holland an, dass berufliche Stereotype (als relativ ähnliche Wahr-

⁷ Die unterschiedliche Schreibweise der Autorin „Jörin“ gegenüber „Joerin Fux“ gründet sich in der unterschiedlichen Schreibweise in den jeweiligen Autorenangaben der hier referierten Instrumente.

nehmung von Berufen und beruflichen Tätigkeiten) die Gültigkeit beruflicher Interesseninventare bedingen (vgl. Holland 1997, S. 10). Ein integratives Konzept zur Entwicklung beruflicher Stereotype wird in seiner Theorie und seinen Instrumenten jedoch nicht berücksichtigt.

2.1.2.2 Lerntheoretische Ansätze

Aus lerntheoretischer Perspektive wird Berufswahl als Ergebnis von Lernprozessen begriffen, die aus der Interaktion des Einzelnen mit seiner Umwelt resultieren. Zu den bekanntesten lerntheoretischen Positionen zählen die Arbeiten von Krumboltz und Mitchell (Krumboltz 1979; Mitchell & Krumboltz 1994, 1996), die allgemeine Prinzipien der sozialkognitiven Lerntheorie (Bandura 1979) auf den Kontext der Berufswahl übertragen haben. Nach Bandura lassen sich Verhaltensweisen als Resultat kognitiv repräsentierter Lernerfahrungen begreifen, die aus Beobachtungen oder eigenen Erfahrungen hervorgehen. Als zentrales Moment dieses Lernprozesses wird die Konsequenz einer beobachteten oder eigenen Handlung erachtet (vgl. Bandura 1979, S. 25f.). Bezogen auf die Berufswahl geht Krumboltz in seiner sozialen Lerntheorie der Berufswahl davon aus, dass sich Vorstellungen über Berufe und berufliche Präferenzen über ein komplexes Gefüge von Lernerfahrungen ausbilden, die als Steuerungsmechanismen beruflicher Entscheidungen fungieren (vgl. Krumboltz 1979, S. 19; Mitchell & Krumboltz 1994, S. 164). Diesbezüglich wird angenommen, dass Berufswahl ein lebenslanger Prozess ist (vgl. Krumboltz, Mitchell & Jones 1976, S. 80), der durch folgende vier Faktoren zentral beeinflusst wird (Krumboltz et al. 1976, S. 71ff.; Krumboltz 1979, S. 20ff.; Mitchell & Krumboltz 1994, S. 162ff.; 1996, S. 237ff.): (1) Erbfaktoren und Talente, (2) Umweltbedingungen, (3) Lernerfahrungen und (4) Problemlösefähigkeiten.

Erbfaktoren und Talente werden als persönliche Dispositionen aufgefasst, die die Ausbildung bestimmter beruflicher Präferenzen beeinflussen und den beruflichen Handlungsspielraum beschränken. Hierzu zählen beispielsweise die ethnische Herkunft, das Geschlecht, körperliche Personenmerkmale und Begabungen (vgl. Krumboltz et al. 1976, S. 71; Krumboltz 1979, S. 20; Mitchell & Krumboltz 1994, S. 162). Zu den Umweltbedingungen zählen beispielsweise der Umfang und die Beschaffenheit von Ausbildungsmöglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten, technologische Entwicklungen oder Strukturen des Bildungssystems, die von der Person selber nicht verändert werden können, aber die Berufsentscheidung als äußere Faktoren beeinflussen können (vgl. Krumboltz et al. 1976, S. 71f.; Krumboltz 1979, S. 21f.; Mitchell & Krumboltz 1994, S. 162f.). Ferner wird angenommen, dass die Ausbildung beruflicher Präferenzen durch instrumentelle oder assoziative Lernprozesse beeinflusst wird. Instrumentelles Lernen bezieht sich darauf, dass Verhaltensweisen oder Überzeugungen durch Effekte positiver Verstärkung gefestigt werden. Die Wahrnehmung von Lob oder Anerkennung infolge sozialen Engagements kann beispielsweise eine Präferenz für soziale Berufe oder soziale Tätigkeiten begünstigen. Assoziatives Lernen bezieht sich auf die Ausbildung von Einstellungen infolge einer kognitiven Verknüpfung eines emotional neutralen mit einem emotional bedeutenden Ereignis. So können besonders positiv oder negativ erlebte Situationen etwa im Rahmen eines Krankenhausaufenthaltes mit einer generellen Präferenz oder Ablehnung von Berufen im medizinischen Bereich einhergehen. Diese Lernerfahrungen können entweder auf eigenen oder stellvertretenden Erfahrungen beruhen und resultieren a) in Generalisierungen der eigenen Person, die in Interessen, Wirksamkeitskonzepten und Wertvorstellungen zum Ausdruck kommen, und b) in Generalisierungen über die Berufswelt, die über positiv oder negativ besetzte Berufsstereotype repräsentiert werden (vgl. Krumboltz et al. 1976, S. 72; Krumboltz 1979, S. 25; Mitchell & Krumboltz 1994, S. 170ff.; 1996, S. 239f.). Problemlösefähigkeiten beziehen sich schließlich auf allgemeine kognitive und praktische Fähigkeiten sowie emotionale Dispositionen und gehen aus der komplexen Sequenz von persönlichen Lernerfahrungen hervor. Diese Fähigkeiten werden bei der Bewältigung von Herausforderungen als substanziell erachtet und beziehen sich im

Kontext der Berufswahl beispielsweise auf Aktivitäten der Informationssuche sowie die Bewertung von beruflichen Optionen infolge eines Abgleichs von Generalisierung der eigenen Person und der Berufswelt (vgl. Krumboltz 1979, S. 29; Mitchell & Krumboltz 1996, S. 245).

Ausgehend von diesen theoretischen Implikationen stellen Krumboltz, Mitchell und Jones folgende Empfehlungen für die Berufsberatung auf: Die Berufsberatung soll die Ratsuchenden unterstützen, berufliche Entscheidungskompetenz aufzubauen sowie berufsrelevante Lernerfahrungen zu erwerben und diese zu bewerten (Krumboltz et al. 1976, S. 80). Insbesondere unter Berücksichtigung einer sich stetig wandelnden Berufswelt lässt sich die Aufgabe der Berufsberatung nicht darauf beschränken, einen für die Ratsuchenden passenden Beruf zu identifizieren, sondern soll einen Möglichkeitsraum für neue Lernerfahrungen eröffnen (vgl. Mitchell & Krumboltz 1996, S. 253).

Auch in den Arbeiten von Lent, Brown und Hackett (1996) werden Lernerfahrungen als bedeutsame Konstituenten der Berufswahl angesehen. Im Unterschied zu Krumboltz und Mitchell wird jedoch angenommen, dass berufliches Verhalten nicht unmittelbar aus Lernerfahrungen hervorgeht, sondern stärker über intervenierende kognitive, selbstregulierende und motivationale Prozesse beeinflusst wird (vgl. ebd., S. 377). Für die Entwicklung beruflicher Interessen wird die Bedeutung von Selbstwirksamkeitserwartungen hervorgehoben, welche über spezifische Lernerfahrungen ausgebildet werden (vgl. ebd., S. 383f.). Selbstwirksamkeitserwartungen lassen sich allgemein als Einstellungen einer Person begreifen, Probleme und Aufgaben erfolgreich bewältigen zu können. Diesbezüglich werden von einer Person entsprechend vergangener Erfahrungen positive oder negative Ergebniserwartungen ausgebildet, die als zentrale Steuermechanismen das künftige Handeln und die generelle Handlungsbereitschaft beeinflussen (vgl. Bandura 1977, S. 193f.). Entsprechend wird in der sozialkognitiven Berufswahltheorie postuliert, dass Personen aufgrund von Lernerfahrungen Interessen für berufliche Tätigkeiten entwickeln, bei denen sie sich als kompetent wahrnehmen und positive Erwartungen hinsichtlich ihrer eigenen Effektivität ausbilden (vgl. Lent et al. 1996, S. 383ff.). Berufliche Entscheidungsprozesse gestalten sich daher wesentlich über ein Zusammenspiel von Selbstwirksamkeitserwartungen und der Verfügbarkeit beruflicher Optionen (vgl. ebd., S. 392). Wie Lent, Brown und Hackett weiterhin ausführen, setzt eine erfolgreiche Bewältigung beruflicher Herausforderungen eine realistische Einschätzung hinsichtlich der eigenen Effektivität voraus:

„Where people seriously underestimate their efficacy (relative to documented ability), they tend to give up more easily, set lower performance goals, suffer from debilitating performance anxiety, and avoid challenges of which they are in fact capable. Large overestimates of self-efficacy, on the other hand, embolden people to attempt tasks for which they are ill prepared, increasing the likelihood of failure and discouragement“ (vgl. ebd., S. 395f.).

Der Berufsberatung kommt demnach die Aufgabe zu, beim Berufswählenden eine hohe Übereinstimmung zwischen subjektiven Selbstwirksamkeitserwartungen und tatsächlichen Fähigkeiten zu erzielen. Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass berufsbezogene Erwartungen auf adäquaten Informationen beruhen, sodass der Möglichkeitsraum der Ratsuchenden durch eine verzerrte Wahrnehmung eigener Fähigkeiten und beruflicher Alternativen nicht vorzeitig beschränkt wird (vgl. ebd., S. 401f.).

Insgesamt scheinen die grundlegenden Theorieannahmen einer empirischen Prüfung standhalten zu können (z.B. Lent, Brown & Hackett 1994; Rottinghaus, Larson & Borgen 2003). Ferner lässt sich die sozialkognitive Berufswahltheorie heranziehen, um geschlechtsspezifische Unterschiede in der beruflichen Orientierung zu erklären. So zeigen die Befunde von Hackett und Betz (1981), dass weibliche Studierende niedrigere Selbstwirksamkeitserwartungen bei traditionellen Männerberufen aufweisen und diese Berufe insgesamt weniger in Betracht ziehen (S.

404ff.). Ähnliche Befunde einer geschlechtstraditionellen beruflichen Orientierung im Jugendalter unter Berücksichtigung wahrgenommener Selbstwirksamkeitserwartungen finden sich auch bei Bandura, Barbaranelli, Caprara und Postorelli (2001).

Wenngleich die Theorie als die „erfolgreichste Neuentwicklung unter den Berufswahltheorien“ (Ratschinski 2009, S. 41) bewertet wird, verweisen kritische Positionen auf die Problematik im Umgang mit unrealistischen Selbstwirksamkeitserwartungen (vgl. Balz 2010, S. 28). Zudem lassen lerntheoretische Ansätze weitgehend offen, ab wann Lernerfahrungen in generalisierte Vorstellungen über sich und die Berufswelt münden und die berufliche Orientierung nachhaltig beeinflussen (vgl. Voigt 2012, S. 59). Diesbezüglich legen Watson und McMahon beispielsweise nahe, dass die berufliche Entwicklung bereits im Kindesalter durch die rekursive und dynamische Natur von Lernprozessen beeinflusst wird. Wie und was Kinder über sich und die Berufswelt lernen, mag als Interaktionsprozess aufgefasst werden, der bislang nur unzureichend erforscht ist (vgl. Watson & McMahon 2005, S. 120f.).

2.1.2.3 Bedürfnispsychologische Ansätze

Bei bedürfnispsychologischen Ansätzen wird die Bedeutung von persönlichen Motiv- und Bedürfnisstrukturen im Kontext der Berufswahl hervorgehoben. Erste Hinweise auf die Bedeutung eines Befriedigungsmotivs im Kontext der Berufswahl finden sich bereits bei Spranger (1924):

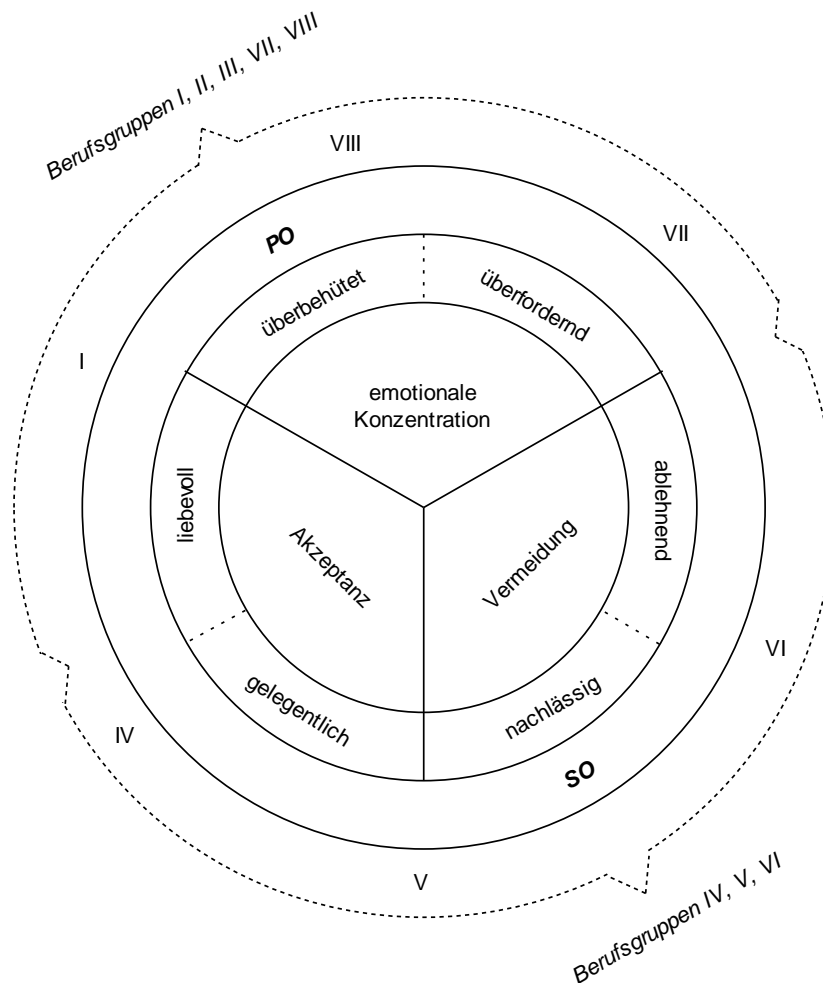
„Das Gefallen an dem gewählten Beruf wird umso größer sein, je mehr das stille Motiv, das zu ihm getrieben hat, sich in ein Befriedigungserlebnis verwandelt; psychologisch gesprochen: Je mehr die triebhafte Wertintention sich erfüllt. Umgekehrt werden Enttäuschungen dieser Erwartungen zu Hemmungen des Berufswillens, die manchmal nur schwer zu überwinden sind“ (ebd., S. 241).

Ein Ansatz, der die Befriedigung von Bedürfnissen und den Einfluss von familiären Sozialisationskontexten auf die Berufswahl fokussiert, ist von Roe (1957; Roe & Lunneborg 1994) entwickelt worden. Ihre Theoriekonzeption basiert auf der Überlegung, die Berufswahl als konstitutive Situation zu begreifen, um elementare Bedürfnisse zu befriedigen (vgl. Roe & Lunneborg 1994, S. 130). Im Sinne einer „need-drive-Konzeption“ wird eine Person über die persönliche Bedürfnisstruktur (*needs*) dazu motiviert, sich bestimmten berufswahlbezogenen Aktivitäten und beruflichen Tätigkeiten zuzuwenden (*drive*), bei denen eine Befriedigung eigener Bedürfnisse erwartet wird (vgl. Beyer 1992, S. 19). Zu den Kernannahmen von Roe zählt, dass berufliche Orientierungen als Ausdruck der Persönlichkeit aus persönlichen Bedürfnissen hervorgehen, die über frühkindliche Beziehungserfahrungen zu den Eltern beeinflusst werden (vgl. Roe 1957, S. 214; Roe & Lunneborg 1994, S. 83). Diesbezüglich wird angenommen, dass frühe Beziehungserfahrungen zu den Eltern die Ausbildung eines Bedürfnismusters begünstigen, das sich entweder durch eine grundlegende Zuwendung oder Abwendung gegenüber anderen Personen auszeichnet und darüber eine Orientierung zu bestimmten beruflichen Umwelten entwickelt wird, die sich mit der eigenen Bedürfnisstruktur als konsistent erweist. Als Indikator der Beziehungserfahrungen zu den Eltern führt Roe das elterliche Erziehungsverhalten an, welches über folgende drei Dimensionen klassifiziert wird (vgl. Roe 1957, S. 214f.): 1. Emotionale Konzentration (Überbehütung bis Überforderung), 2. Vermeidung (Ablehnung bis Vernachlässigung) und 3. Akzeptanz (liebevolle Zuneigung bis gelegentliche Annahme).

Bei einem liebevollen, überbehütenden oder überfordernden Elternverhalten wird erwartet, dass sich ein stärkeres Interesse an personenorientierten Tätigkeiten ausbildet, während ein Elternverhalten, das dem Kind nur gelegentlich Aufmerksamkeit entgegen bringt und sich durch emotionale Ablehnung oder Vernachlässigung auszeichnet, eine stärkere Sachorientierung bzw.

eine Nicht-Personenorientierung fördert (vgl. Roe & Lunneborg 1994, S. 86). Eine Unterscheidung von personen- und sachorientierten Berufen wurde von Roe über eine Klassifikation entlang acht Berufsgruppen (I-VIII) entwickelt. Berufe mit dominanter Personenorientierung umfassen hierbei insbesondere Dienstleistungsberufe und helfende Berufe (I), kulturelle Berufe (VII) und künstlerische Berufe (VIII) sowie teilweise Geschäftsberufe (II) und verwaltende Berufe (III). Zu den Berufen mit dominanter Sachorientierung zählen hingegen handwerklich-technische (IV) und (natur-)wissenschaftliche Berufe (VI) sowie Berufe in der freien Natur (V). In Hinblick auf die mit den jeweiligen Berufen verbundene Intensität zwischenmenschlicher Beziehungen wurde von Roe eine kreisförmige Darstellung gewählt, um eine engere Verwandtschaft benachbarter Berufsgruppen aufzuzeigen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Vereinfachte Darstellung des bedürfnispsychologischen Modells der Berufswahl nach Roe



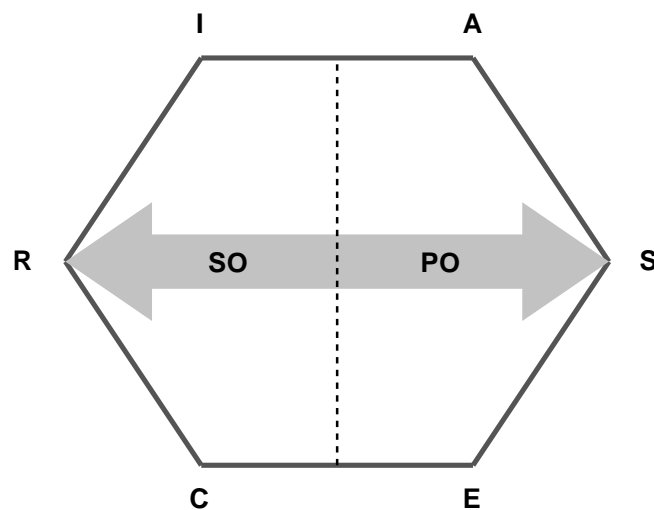
Anmerkungen:

Vereinfacht dargestellt ist die angenommene Beziehung zwischen Berufsgruppen (I-VIII), primärer Orientierung (PO = Personenorientierung, SO = Sachorientierung) und Elternverhalten in Anlehnung an Roe (1957, S. 216).

Wie Tinsley (1997) hervorhebt, kann diese Klassifikation der Berufsgruppen als „Vorläufer“ des von Holland entwickelten RIASEC-Modells zur Beschreibung von Personen und beruflichen Umwelten interpretiert werden (vgl. ebd., S. 280). Eine augenscheinliche Verwandtschaft kann

zwischen Berufsgruppe I (helfende und dienende Berufe) und dem sozialen Typ (S), Berufsgruppe II (Geschäftsberufe) und dem unternehmerischen Typ (E), Berufsgruppe III (verwaltende Berufe) und dem konventionellen Typ (C), handwerklich-technische Berufe (IV) und dem realistischen Typ (R), Berufsgruppe VI (natur-/wissenschaftliche Berufe) mit dem forschenden Typ (I) sowie künstlerische Berufe (VIII) mit dem künstlerischen Typ (A) unterstellt werden. Nach Prediger (1982) lassen sich die beiden Pole *Personenorientierung* und *Sachorientierung* auf die RIASEC-Typen des hexagonalen Modells nach Holland übertragen (S. 260ff.). Während insbesondere soziale Interessen auf eine ausgeprägte Personenorientierung hindeuten, legen demgegenüber realistische Interessen als entsprechend im Hexagon gegenüberliegende Orientierungen eine stärkere Sachorientierung nahe (siehe auch Sodano & Tracey 2007, S. 72f.). In Abbildung 3 ist in Anlehnung an Prediger (1982) die Beziehung zwischen Personenorientierung (PO) und Sachorientierung (SO) entlang der RIASEC-Typen des Hexagons schematisch dargestellt.

Abbildung 3: Schematische Darstellung von Personenorientierung (PO) und Sachorientierung (SO) im hexagonalen Modell



In der Theoriekonzeption neigen etwa Personen, die ein liebevolles Elternverhalten erfahren haben, verstärkt zu Berufspräferenzen in psychologischen oder pädagogischen Bereichen, in denen feinfühliges Kontakte von besonderer Bedeutung sind. Auch bei einem übermäßig fürsorglichen Elternverhalten werden berufliche Orientierungen erwartet, die zwischenmenschliche Beziehungen besonders akzentuieren. Neben helfenden oder dienenden Berufen, die eine direkte und nahbare Beziehung zu anderen Personen erfordern, kommen ebenfalls Berufe im Unterhaltungsbereich in Betracht, die sich auf einer „Beziehung zwischen einer Einzelperson (oder einer organisierten Gruppe) und einer eher anonymen Öffentlichkeit“ (Roe & Lunneborg 1994, S. 81) gründen. Personen, die in einer überfordernden Umgebung aufwachsen, in der die Eltern strenge Anforderungen an das Kind stellen und eine hohe Leistungsorientierung erwarten, scheinen später insbesondere personenorientierte Berufsneigungen aufzuweisen, die sich hinsichtlich ihrer zwischenmenschlichen Beziehung durch Gehorsam und Regelkonformität auszeichnen und sich auf Bereiche der allgemeinen Kultur beziehen. Bei einem ablehnenden Elternverhalten, das sich durch emotionale Kälte und Zurückweisung auszeichnet, werden künftige Berufspräferenzen erwartet, in denen weniger zwischenmenschliche Kontakte als vielmehr eine sachlich-theoretische Auseinandersetzung mit der Welt im Vordergrund stehen (z.B. Berufe in der Wissenschaft). Auch bei vernachlässigendem Elternverhalten, bei dem das Kind we-

nig emotionale Zuwendung erfahren hat, wird später eine berufliche Sachorientierung erwartet, in der zwischenmenschliche Beziehungen nahezu irrelevant sind. Berufe, die Tätigkeiten in der Natur erfordern, werden diesbezüglich als typisch erachtet (z.B. Gärtner/in). Wird dem Kind von Seiten der Eltern nur gelegentlich Aufmerksamkeit entgegengebracht, wird ebenfalls eine stärkere Sachorientierung bezüglich der Berufsneigung erwartet. Es wird angenommen, dass diese Personen eher nach Tätigkeiten streben, bei denen die Bearbeitung von Gegenständen im Vordergrund steht und die eine stärker ausgeprägte handwerklich-technische Orientierung aufweisen (vgl. Roe 1957, S. 214ff.).

Empirische Untersuchungen zur Überprüfung der Theorie von Roe liefern teilweise inkonsistente Ergebnisse (z.B. Grigg 1959; Hagen 1960; Roe & Siegelman 1964), wodurch der Theorie aufgrund ihres „hochgradig spekulativen Charakters“ (Seifert 1977, S. 202) im Gesamtkontext der Berufswahltheorien insgesamt nur eine randständige Position zugeschrieben wird. Zum einen beziehen sich die überwiegend negativen Befunde auf die Prüfung von direkten Zusammenhängen zwischen elterlichem Erziehungsverhalten und beruflichen Orientierungen, die von Roe in dieser Weise nicht postuliert wurden. Vielmehr, so Brown, Lum und Voyle (1997), liegt der Theoriekonzeption ein über die individuelle Bedürfnisstruktur vermittelter Einfluss des Elternverhaltens auf berufliche Orientierungen zugrunde (S. 284). Zum anderen lässt sich kritisch diskutieren, ob die jeweiligen Operationalisierungen und die überwiegend studentischen Stichproben, die bei den empirischen Untersuchungen herangezogen wurden, den Anforderungen der Theoriekonzeption genügen (vgl. Seifert 1977, S. 203). Darüber hinaus merkt Osipow (1983) an, dass Elternverhalten ein inkonsistentes Konstrukt darstellt, das veränderbar sein und die Persönlichkeitsentwicklung unterschiedlich beeinflussen kann (S. 31).

Bordin, Nachmann und Segal (1963) greifen in ihrem psychodynamischen Modell der Berufswahl psychoanalytische Konzepte auf. In psychoanalytischer Tradition kann Berufswahl als Effekt von Sublimierungsprozessen zur Befriedigung einer inneren Triebstruktur aufgefasst werden. Nach Freud (1973) stellen Sublimierungsprozesse innere Vorgänge dar, wodurch im Laufe der menschlichen Entwicklung infantile sexuelle Regungen nicht blockiert werden, sondern in andere Zielsetzungen transformiert werden (S. 58). Berufliche Zielsetzungen lassen sich als Ausdruck von Sublimierungsprozessen verstehen, die durch die Identifikation des Individuums mit Personen aus dem unmittelbaren sozialen Umfeld beeinflusst werden (vgl. Zaccaria 1970, S. 29). In diesem Zusammenhang wird die Position vertreten, dass sich persönliche Bedürfnisstrukturen in den ersten sechs Lebensjahren ausbilden (vgl. Bordin et al. 1963, S. 110) und durch frühe Identifikationsprozesse mit den eigenen Eltern beeinflusst werden (vgl. Bordin 1994, S. 126). Des Weiteren wird angenommen, dass Menschen nach beruflichen Tätigkeiten streben, die eine größtmögliche Befriedigung von Bedürfnissen ermöglichen (vgl. Bordin et al. 1963, S. 110ff.). Bedürfnisstrukturen werden hierbei als unbewusste Steuerungsmechanismen aufgefasst, die das Individuum durch berufslaufbahnbegleitende Entscheidungen leiten. Wie der Begriff des „Mechanismus“ bereits suggeriert, wird hierbei keine statische Festsetzung von bedürfnisgeleiteten Persönlichkeitskomponenten postuliert, sondern ein dynamischer Entwicklungsansatz vertreten:

„Da Berufe und Menschen sich entwickeln, umfasst der Steuerungsprozess, der die Suche nach einer optimalen Zuordnung kennzeichnet, zwei veränderliche Faktoren, nämlich das Selbst und den Beruf“ (Bordin 1994, S. 121).

In Bezug auf die Entwicklung beruflicher Orientierungen wird zum Beispiel eine Befriedigung genitaler Bedürfnisse mit landwirtschaftlichen Berufen assoziiert, indem beispielsweise das Einbohren in den Erdboden mit Aktivitäten der Penetration verknüpft wird (vgl. Bordin et al. 1963, S. 113f.). In seiner späteren Arbeit distanziert sich Bordin jedoch zunehmend von einer rein

körperlichen Bedürfnisdifferenzierung und betont stattdessen eine stärker ich-analytische Position entlang der Dimensionen Neugier, Genauigkeit, körperliche oder intellektuelle Kraft, Expressivität, Umgang mit Recht und Unrecht sowie nährenden Fürsorge. Diesbezüglich wird beispielsweise eine Befriedigung des Bedürfnisses nach Genauigkeit bei verwaltenden Tätigkeiten angenommen, während eine Befriedigung des Bedürfnisses nach nährenden Fürsorge beispielsweise in medizinischen Berufen erwartet wird (vgl. Bordin 1994, S. 124f.).

Wie Brown kritisch bemerkt, lässt die Theorie jedoch weitgehend offen, wie sich unterschiedliche Bedürfnisstrukturen in Abhängigkeit von familiären Einflussfaktoren entwickeln (vgl. Brown 1994, S. 379). Im Globalkontext der Berufswahltheorien wird dem Ansatz von Bordin insgesamt eine geringe Relevanz zugeschrieben (vgl. Seifert 1977, S. 199). Als zentrale Kritikpunkte werden ferner die mangelnde empirische Fundierung (vgl. ebd., S. 262) sowie die Annahme absoluter Berufswahlfreiheit im Sinne eines Ausblendens externer Faktoren, die eine Beschränkung der Berufswahl bedingen können, angeführt (vgl. Bäumer 2005, S. 9; Kirsten 2007, S. 9).

2.1.2.4 Entwicklungspsychologische Ansätze

Bei entwicklungspsychologischen Ansätzen werden ontogenetische Vorgänge der psychischen Entwicklung fokussiert, die den Prozess der Berufswahl beeinflussen. Bereits Spranger (1924) weist darauf hin, dass sich berufliche Orientierungen zu Beginn des Jugendalters innerhalb bestimmter Grenzen der psychischen Entwicklung vollziehen:

„Er [der Jugendliche] bleibt an die Bewusstseinslage seiner Entwicklungsstufe gebunden. Das heißt: Er wird in dies alles [hier: Kenntnis der Berufe und Kenntnis seiner selbst] noch viel Phantasie, viel Idealisierung, viel Selbsttäuschung hineinmischen. Die Berufe, die er nicht in unmittelbarer Nähe kennen lernen konnte, wird er, wie Alois Fischer sagt, mehr nach dem »Eindruckswert« als nach ihrem einwohnenden Wertcharakter beurteilen. Er wird sich auch darüber nicht immer klar werden, dass die Motive seiner Wahl vielleicht mehr auf pathetische Berufssituationen zurückgehen, die er beobachtet hat, oder auf das Vornehmheitsmoment, als auf den Willen zu einer spezifischen Leistung, die jeweils gefordert wird. Und durch diese Schleier von der Sache getrennt, wird er sich auch leicht über seine Begabung täuschen“ (ebd., S. 252f.).

Diese Ausführungen betreffend lässt sich Berufswahl als Entwicklungsaufgabe im Jugendalter begreifen, die über teils unbewusste Reifungsprozesse vorbereitet wird. Zu den ersten entwicklungspsychologischen Ansätzen der Berufswahl im angelsächsischen Raum zählen insbesondere die Arbeiten von Ginzberg (1952, 1984). In ihrer Theorie der Berufswahl werden drei zentrale Annahmen aufgestellt:

„Occupational choice is a process; the process is largely irreversible; compromise is an essential aspect of every choice“ (Ginzberg 1952, S. 492).

Berufswahl lässt sich demnach nicht auf den aktuellen Moment einer anstehenden Berufsentscheidung beschränken, sondern stellt einen Prozess dar, der bereits im Kindesalter einsetzt und sich mit fortschreitender Entwicklung durch zunehmende Irreversibilität auszeichnet. Ferner lassen sich berufliche Entscheidungen nicht isoliert betrachten, sondern werden durch vorherige Entscheidungen gesteuert. Die letztendliche Wahl eines Berufs gründet sich außerdem

in einem Kompromiss aus Fähigkeiten und Interessen als innere Merkmale der Person und äußeren Umweltmerkmalen wie etwa der aktuellen Arbeitsmarktlage und damit einhergehenden Realisierungsmöglichkeiten.

Nach Ginzberg erfolgt dieser Prozess der Berufswahl in drei aufeinander aufbauenden Phasen. In der ersten Phase (*Phantasiewahl*, ca. 7. bis 11. Lebensjahr) entwickeln Kinder Berufsvorstellungen, die nur wenig Ähnlichkeit zur Berufsrealität aufweisen und sich vielmehr durch spielerische Träumereien auszeichnen. Berufswünsche zeigen in dieser Phase einen starken Bezug zu Erwachsenenrollen des unmittelbaren sozialen Umfeldes und zeichnen sich durch eine starke Inkonstanz aus. In der zweiten Phase (*Probewahl*, ca. 11. bis 17. Lebensjahr) etablieren sich Berufswünsche, die sich an eigenen Interessen, Fähigkeiten und Wertvorstellungen ausrichten. Gegen Ende dieser Phase setzt eine erste Abwägung der Berufswünsche in Hinblick auf die Realisierungsmöglichkeiten ein. In der dritten Phase (*realistische Wahl*, ab ca. 17. Lebensjahr) setzt eine differenzierte Bewertung von Realisierungsmöglichkeiten ein. Sofern die Ansicht vorherrscht, dass sich Berufswünsche nicht realisieren lassen, werden Kompromisse geschlossen. Innerhalb der Phase der realistischen Wahl differenziert Ginzberg wiederum drei weitere Stadien: *Exploration*, *Kristallisation* und *Spezifikation*. Innerhalb des explorativen Stadiums erfolgt zunächst eine Erkundung der Berufswelt. Hierbei werden Informationen über Berufe gesammelt und Berufswünsche an gesellschaftliche Ansprüche angepasst. Auf dieser Grundlage erfolgt eine Konkretisierung beruflicher Ziele, die in einer tatsächlichen Wahl eines Berufs zum Ausdruck kommt. Im gewählten Beruf erfolgt sodann eine Spezifikation beruflicher Positionen und Beschäftigungsformen (vgl. Ginzberg 1952, S. 492f.; 1984, S. 173ff.).

Wenngleich der Theorie von Ginzberg ein heuristischer Wert zur Klärung des Berufswahlprozesses zugeschrieben wird, lassen sich diverse Kritikpunkte hinsichtlich der Theoriekonzeption und -überprüfung identifizieren (vgl. Seifert 1977, S. 182). So zeigen etwa die Befunde von Trice und Rush (1995), dass Kinder, die noch nicht das 11. Lebensjahr erreicht haben und sich gemäß Ginzberg in einer Phase diffuser und unzusammenhängender Berufswünsche befinden sollten, durchaus konsistente Berufswünsche angeben. Ebenfalls scheinen die Befunde von Trice und McCellan (1993), die eine Übereinstimmung von über 25 % in Bezug auf die Berufspräferenzen von Kindern im Alter von sechs bis neun Jahren und den eingenommenen Berufsrollen im späteren Erwachsenenalter aufzeigen, mit einer diffusen und unzusammenhängenden Phantasiewahl nach Ginzberg wenig vereinbar. Neben einer unzureichenden empirischen Grundlage weist Super (1953) zudem auf eine unzulängliche Präzision der in der Theorie angeführten Begrifflichkeiten hin (S. 187). Diesbezüglich wird insbesondere der Begriff der „Wahl“ in Ginzbergs Theorie als irreführend erachtet, da sich unter Berücksichtigung der zugrundeliegenden Entwicklungsphasen zunächst eine zunehmende Spezifizierung von Berufspräferenzen vollzieht, die erst zu einem späteren Zeitpunkt in eine tatsächliche Wahl im Sinne einer beruflichen Entscheidung münden. Unter der Annahme eines fortlaufenden Entwicklungsprozesses ersetzt Super daher den Begriff der „Berufswahl“ mit dem Begriff der „beruflichen Entwicklung“ (vgl. Super 1957, S. 185).

In Supers Theorie wird der Prozess der beruflichen Entwicklung als Entwicklung und Verwirklichung des Selbstkonzepts verstanden (vgl. Super 1953, S. 190). Der Begriff „Selbstkonzept“ bezeichnet im Allgemeinen das Bild einer Person von sich selbst (vgl. Mummendey 2006, S. 25; Schütz 2003, S. 4).⁸ Wie diverse Forschungsbeiträge aufzeigen, scheint die Zufriedenheit in Arbeits- sowie in anderen Lebensbereichen wesentlich davon beeinflusst, inwieweit es einer

⁸ Neben diesem gemeinsamen Verständnis des Begriffs „Selbstkonzept“ lassen sich in der Forschungsliteratur jedoch auch unterschiedliche Bedeutungen aufzeigen. So bestehen einerseits Positionen, die annehmen, dass das Selbstkonzept die Gesamtheit selbstbezogener Bewertungen einschließt (vgl. Mummendey 2006, S. 25). Andererseits lassen sich Positionen erkennen, die dieses evaluative Element auch mit „Selbstwertgefühl“ spezifizieren (vgl. Scheller & Heil 1979, S. 253; Schütz 2003, S. 4).

Person gelingt, ihr Selbstkonzept zu implementieren (vgl. Super 1953, S. 190; Super, Savickas & Super 1996, S. 125). Das berufliche Selbstkonzept lässt sich als integratives Element eines allgemeinen Selbstkonzepts verstehen und bezieht sich auf die Konstellation persönlicher Eigenschaften (wie etwa Fähigkeiten und Interessen), die vom Individuum als beruflich relevant erachtet werden (vgl. Super 1963, S. 19).

Die Entwicklung eines Selbstkonzepts zählt nach Super zu den zentralen Aufgaben im Jugendalter. Über Aktivitäten der Selbsterkundung und beruflichen Exploration beginnt ein Prozess zur erprobenden Einnahme sozialer Rollen (vgl. Super 1957, S. 80ff.). Die Erkundung der beruflichen Welt ist hierbei ebenso wichtig wie die Erkundung des Selbst. Einen passenden Beruf zu finden, kann sich zwar zufällig ereignen, aber ebenso, wie ein Ziel auf einer neuen Wegstrecke ohne Landkarte erreicht werden kann, bieten einerseits die Kenntnis zu wissen, welche Wegstrecke gerade beschritten wird, und andererseits zielgerichtete Planungsaktivitäten in den meisten Fällen eine wertvolle Orientierungshilfe (vgl. ebd., S. 114).

Des Weiteren hebt Super nochmals stärker als Ginzberg hervor, dass berufliche Entwicklungsprozesse infolge einer ganzen Serie von Entscheidungen in einen schrittweisen Ausschluss bestimmter Berufsalternativen resultieren (vgl. Super 1955, S. 152; 1957, S. 184). Berufsrelevante Entscheidungen werden dabei nicht nur bei einer tatsächlichen Wahl eines Berufs getroffen, sondern werden über die gesamte Lebensspanne realisiert. Hierbei werden entlang eines Maxizyklus spezifische Entwicklungsaufgaben entlang der folgenden Stadien bewältigt: *Wachstum, Exploration, Etablierung, Erhaltung* und *Abbau* (vgl. Super 1953, S. 189; 1957, S. 185; 1994, S. 231; Super et al. 1996, S. 131ff.).

Das Stadium des Wachstums (ca. 4. bis 13. Lebensjahr) bezieht sich auf eine vorberufliche Phase, in der eine erste Auseinandersetzung mit künftigen Lebensereignissen (wie etwa der Berufswahl) erfolgt. Berufliche Präferenzen bilden sich hierbei wesentlich über Phantasievorstellungen in Abgleich mit persönlichen Interessen und Fähigkeiten aus. Das Stadium der Exploration (ca. 14. bis 24. Lebensjahr) umfasst die Entwicklung einer beruflichen Identität und die Implementierung eines beruflichen Selbstkonzepts im Kontext der Berufswahl. Nach Super bezieht sich die berufliche Identität auf eine objektive Sichtweise der Person zu sich selbst in Bezug auf eigene Interessen, Fähigkeiten, Ziele und Wertvorstellungen (*self-as-object*). Mit dem Begriff des beruflichen Selbstkonzepts wird diese Sichtweise durch eine stärker subjektive Komponente im Sinne eines persönlichen Bedeutungszusammenhangs ergänzt (*self-as-subject*). Im Kontext des beruflichen Entwicklungsprozesses werden berufliche Umwelten erkundet und danach bewertet, ob diese mit persönlichen Fähigkeiten, Interessen und persönlich bedeutsamen Zielen und Wertvorstellungen übereinstimmen (vgl. Super et al. 1996, S. 137ff.). In der Übergangsphase vom Jugend- zum Erwachsenenalter lernt das Individuum mit Diskrepanzen aus persönlichen Präferenzen und äußeren Faktoren umzugehen. Daran anknüpfend bezieht sich das Stadium der Etablierung (ca. 25. bis 44. Lebensjahr) auf eine Stabilisierung der beruflichen Laufbahn, indem individuelle Anstrengungen vorherrschen, sich beruflich dauerhaft zu positionieren. Das Stadium der Erhaltung (ca. 45. bis 64. Lebensjahr) ist darauf ausgerichtet, die eingenommene berufliche Position zu erhalten. Berufsstellenwechsel werden in dieser Stufe nur noch selten erwartet. Der allmähliche Rückzug aus dem Berufsleben wird mit dem Stadium des Abbaus (ab ca. 65. Lebensjahr) beschrieben und geht vornehmlich mit Planungsaktivitäten zur Ausgestaltung des Ruhestandes einher (vgl. ebd., S. 113ff.).

Um eine differenzierte Aussage hinsichtlich des Entwicklungsstandes zur Bewältigung beruflicher Entscheidungen treffen zu können, führte Super den Begriff der „Berufsreife“ ein. Berufsreife lässt sich als hypothetisches Konstrukt begreifen, das kognitive sowie affektive Elemente vereint und beschreibt, inwieweit Individuen dazu in der Lage sind, die für das jeweilige Lebensalter typischen Entwicklungsaufgaben zu bewältigen (vgl. Super 1955, S. 153; 1957, S. 186; 1994, S. 223; Super et al. 1996, S. 124). Bezogen auf die Entwicklungsaufgaben innerhalb des

explorativen Stadiums bezieht sich dieses Konstrukt auf den zur Berufswahl erforderlichen Reifegrad („Berufswahlreife“). Die von Super identifizierten Dimensionen der Berufs(wahl)reife beziehen sich auf a) die persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl (*orientation*), b) das subjektive Bestreben, die eigene Berufswahl durch zielgerichtete Informations- und Planungsaktivitäten voranzutreiben (*information and planing*), c) die Ausbildung konsistenter Berufspräferenzen (*consistency*), d) die Kristallisation berufsrelevanter Persönlichkeitseigenschaften und Einstellungen (*crystallization*) sowie e) die Fähigkeit, berufliche Präferenzen rational zu beurteilen (*wisdom*) (vgl. Super 1955, S. 154f.).

Darüber hinaus nimmt Super an, dass die jeweiligen Entwicklungsstadien als Minizyklen an den jeweiligen Übergängen erneut durchlaufen werden (vgl. Super 1980, S. 292). So wird beispielsweise beim Übergang in eine berufliche Ausbildung erwartet, dass ein Jugendlicher erste Erfahrungen bezüglich seiner beruflichen Tätigkeit sammelt und sich über Explorationsaktivitäten in seiner beruflichen Umwelt orientiert. Durch zunehmende Erfahrungen etabliert sich ferner die Rolle als Auszubildender, die bei erfolgreicher Ausgestaltung im Laufe der Ausbildung erhalten wird. Gegen Ende der Ausbildung lassen sich Planungsaktivitäten erwarten, die die Ausgestaltung der Zeit nach der Ausbildung betreffen (vgl. Voigt 2012, S. 65).

In Bezug auf die Bereitstellung von Ressourcen zur Implementierung eines Selbstkonzepts wird von Super der Einfluss der Familie herausgestellt. Neben dem sozialen Status der Herkunftsfamilie als Einflussfaktor auf die berufliche Entwicklung wird angenommen, dass die Identifikation insbesondere mit den Eltern die Ausbildung beruflicher Präferenzen beeinflusst. Ferner wird in Anlehnung an die Erkenntnisse von Roe die Bedeutung familiärer Beziehungen herausgestellt. So scheint ein auf Eigenständigkeit ausgerichtetes Elternverhalten damit einherzugehen, dass weniger Probleme hinsichtlich der selbstgesteuerten Informationssuche auftreten und Jugendliche geringere Schwierigkeiten aufweisen, berufliche Entscheidungen zu bewältigen (vgl. Super 1957, S. 244f.).

Wenngleich das berufliche Selbstkonzept im Laufe der Entwicklung relative Stabilität erlangt, wird hierbei keine Unveränderbarkeit unterstellt. Diesbezüglich hebt Super die Bedeutung von Kompromissbildungsprozessen hervor, indem das Spielen oder Einnehmen einer sozialen Rolle stets eine Synthese zwischen Selbstkonzept und Realisierungsmöglichkeiten darstellt (Super 1953, S. 190). Nach Savickas, der Supers Annahmen in eine stärker konstruktivistisch geprägte Theoriekonzeption integriert, wird eine flexible und aktive Anpassung des beruflichen Selbstkonzepts und beruflicher Präferenzen in Abhängigkeit von den gemachten Erfahrungen unter sich ändernden Umweltgegebenheiten postuliert (vgl. Savickas 2005, S. 46).

Insgesamt stellt Supers Theorie ein umfassendes Rahmenkonzept zur Erklärung beruflicher Entwicklungsprozesse bereit, dem ein hoher heuristischer Wert zugeschrieben wird (vgl. Seifert 1977, S. 262). Mit der hohen Komplexität seines Ansatzes lassen sich jedoch gleichermaßen auch Schwächen in Bezug auf die Theoriebewertung aufzeigen. Obwohl von Super umfassende Konzepte zur Erklärung beruflicher Entwicklungsprozesse bereitgestellt werden, lässt sich eine Verknüpfung dieser Konzepte nur bedingt nachvollziehen (vgl. Brown 1994, S. 381). Damit einhergehend lassen sich kritische Positionen in Hinblick auf die Schwierigkeit der empirischen Prüfung identifizieren (vgl. Kayser 2013, S. 41; Kirsten 2007, S. 10).

In Anlehnung an Super konzipierten Tiedeman und O'Hara (1963) ein differenziertes Modell zur Struktur von Entscheidungsprozessen, die der beruflichen Entwicklung zugrunde liegen. Hierbei wird der Prozess der beruflichen Entscheidung entlang aufeinander aufbauender Phasen strukturiert, die Ähnlichkeiten zu Supers Entwicklungsstufen aufweisen. Grundlegend wird angenommen, dass sich Entscheidungen nach zwei Stadien differenzieren lassen (vgl. ebd., S. 38ff.): Vor der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit (*Antizipation*) und mit Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit (*Anpassung*). Innerhalb des Stadiums der Antizipation wird erwartet, dass sich Individuen mit verschiedenen beruflichen Zielen und entsprechenden Berufsalternativen

auseinandersetzen (Phase der Exploration). Daran anknüpfend etablieren sich Präferenzen für bestimmte Berufsalternativen (Phase der Kristallisation), die daraufhin stabilisiert werden und die berufliche Entscheidung vorbereiten (Phase der Wahl). Vor Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit erfolgt eine Konkretisierung der antizipierten beruflichen Position (Phase der Klärung), die mit einer Reflektion des eigenen Selbst einhergeht, um letzte Zweifel in Bezug auf die Berufswahl zu beseitigen. Das Stadium der Anpassung bezieht sich zunächst auf eine Orientierungsphase, in der sich das Individuum mit Erwartungen und Anforderungen innerhalb eines Berufsfeldes vertraut macht (Phase der Einführung). Nach einer eher auf Reaktion beruhenden Einführungsphase wird mit zunehmender Integration des Individuums in die berufliche Tätigkeit und das berufliche Umfeld eine stärker agierende Haltung eingenommen, die sich durch eine aktive und selbstverwirklichende Orientierung auszeichnet (Phase der Umformung). Nach erfolgreicher Integration wird sodann eine Differenzierung und Stabilisierung der Identität erwartet (Phase der Erhaltung).

Im Kontext der beruflichen Entwicklung wird angenommen, dass eine sich herauskristallisierende Laufbahn Ergebnis individueller Erfahrungen ist, die für die persönliche Ausgestaltung der Ich-Identität von zentraler Bedeutung sind. Mit Rückgriff auf Erikson lässt sich „Ich-Identität“ als Selbstgefühl begreifen, das sich über kumulierte Erfahrungen, beginnend in der frühen Kindheit, konstituiert und die Persönlichkeitsbildung innerhalb einer sozialen Wirklichkeit beeinflusst (vgl. Erikson 1966, S. 107).

„Die sich herauskristallisierende Ich-Identität verknüpft also die frühen Kindheitsphasen, in denen der Körper und die Elternfiguren führend waren, mit den späteren Stadien, in denen eine Vielfalt sozialer Rollen sich darbietet und im wachsenden Maße aufdrängt. Eine dauernde Ich-Identität kann sich nicht bilden ohne das Vertrauen der ersten oralen Phase; sie kann sich nicht vollenden ohne das Versprechen einer Erfüllung, das von dem dominierenden Bild des Erwachsenenenseins hinabreicht in die ersten Kindertage und auf jeder Stufe dem Kinde einen Zuwachs an Ichstärke bringt“ (vgl. ebd., S. 109).

In diesem Zusammenhang werden wechselseitige Prozesse einer Differenzierung und Reintegration hervorgehoben. Prozesse der Differenzierung beziehen sich auf die Unterscheidbarkeit von Erfahrungen und die Ausbildung differenzierter Einstellungen zu sich selbst und der Welt. Diese jeweils unterschiedlichen Erfahrungen werden daraufhin über den Prozess der Reintegration ganzheitlich zusammengefügt und bilden die Konstituenten der Ich-Identität (vgl. Miller-Tiedeman & Tiedeman 1994, S. 333ff.; Tiedeman & O'Hara 1963, S. 48).

Wie Seifert hervorhebt, leistet das Modell von Tiedeman und O'Hara (1963) einen aufschlussreichen Einblick zur Aufdeckung berufsrelevanter Entscheidungssequenzen. Allerdings lassen sich grundsätzliche Schwierigkeiten in der methodischen Prüfung der Modellannahmen identifizieren. Dies scheint mitunter dadurch begründbar, dass die postulierten Prozesse der Differenzierung und Reintegration einer unzureichenden Spezifikation unterliegen. Zudem werden nach Seifert individuelle und soziale Einflussfaktoren weitgehend vernachlässigt (vgl. Seifert 1977, S. 194). Die Ausblendung einer individuellen Realität wird auch von Brown kritisch bewertet, da hierdurch mögliche Implikationen für die Berufsberatung erschwert werden (vgl. Brown 1994, S. 386f.).

Ein weiterer entwicklungspsychologischer Ansatz bezieht sich auf die Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson (1981, 1996b, 2002). Wie in den bereits vorgestellten entwicklungspsychologischen Ansätzen begreift auch Gottfredson Berufswahl als Prozess der beruflichen Entwicklung, der bereits frühzeitig einsetzt und vor einer faktischen Wahl die berufliche Orientierung von Jugendlichen steuert. Da diese Theorie im Fokus der vorliegenden Arbeit liegt, wird

sie im folgenden Kapitel ausführlicher erläutert. Um eine Präzisierung der theoretischen Konstrukte und Annahmen nicht vorwegzunehmen, werden an dieser Stelle die Kernannahmen der Theorie lediglich kurz eingeführt.

Gottfredson nimmt an, dass der berufliche Entwicklungsprozess über eine subjektive Eingrenzung akzeptabler Berufsalternativen erfolgt. Ähnlich der Theoriekonzeption von Super wird der Entwicklung des Selbstkonzepts eine zentrale Bedeutung zugesprochen. Berufsrelevante Merkmale des Selbstkonzepts werden hierbei in Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklung ausgebildet. Mit fortschreitender Entwicklung ziehen Jugendliche zunehmend weniger Berufsalternativen in Betracht, die mit dem eigenen Selbst als vereinbar erachtet werden. Zum Zeitpunkt einer anstehenden Berufswahl orientieren sich Jugendliche innerhalb einer bereits im Voraus etablierten Akzeptanzzone beruflicher Alternativen. Ein sukzessives Abrücken oder eine Verschiebung von Berufspräferenzen dieser Akzeptanzzone wird erst dann erwartet, wenn zum Zeitpunkt einer anstehenden Berufswahl Zweifel an deren Realisierung bestehen.

Insgesamt können der Theorie beruflicher Aspirationen viele Stärken zugesprochen werden. Zum einen werden sowohl soziologische als auch psychologische Aspekte vereint und vorangegangene Theoriekonzepte zur beruflichen Entwicklung nach Ginzberg sowie Super integriert. Zum anderen werden differentialpsychologische Konzepte wie das RIASEC-Modell von Holland berücksichtigt. Wie Ratschinski hervorhebt, werden die Theoriekonzepte empirisch fundiert expliziert und „die erklärungsstärksten Prädiktoren der Berufswahl“ werden mit einbezogen (Ratschinski 2009, S. 51). Darüber hinaus zeigen umfassende Forschungsarbeiten, dass die Theorie einer empirischen Prüfung zugänglich ist (z.B. Kayser, Steinritz & Ziegler 2013; Kirsten 2007; Olyai 2012; Ratschinski 2009; Schmude 2009; Steinritz, Kayser & Ziegler 2012).

2.1.3 Kurzzusammenfassung

Die Vielzahl an theoretischen Ansätzen zur Berufswahl zeigt, dass der Gegenstand der beruflichen Entwicklung ein weites Theorie- und Forschungsfeld aufspannt. Zudem lassen sich unterschiedliche Gruppierungsmöglichkeiten zur Strukturierung verschiedener Theorieansätze erkennen, wobei eine trennscharfe Differenzierung aufgrund inhaltlicher Überschneidungen nicht erreicht werden kann. Eine Gruppierung theoretischer Erklärungsansätze in einerseits soziologische und andererseits psychologische Theoriestränge ermöglicht jedoch eine erste grobe Annäherung zur Strukturierung unterschiedlicher Positionen und Annahmen.

Bei soziologischen Theorieansätzen liegt der Fokus gewöhnlich auf gesellschaftlichen Bedingungs- bzw. Beschränkungsfaktoren der Berufswahl. Subjektive Einflussfaktoren werden mehrheitlich nicht oder nur rudimentär berücksichtigt. Wenngleich sich unterschiedliche soziologische Ansätze der Berufswahl unter Berücksichtigung der jeweils fokussierten Umweltfaktoren aufzeigen lassen, scheint ein gemeinsamer Konsens darin zu liegen, dass eine Beschränkung der Berufswahl insbesondere über äußere Kontextfaktoren angenommen wird. Hierbei lassen sich sowohl vom Individuum unabhängige als auch vom Individuum abhängige Faktoren identifizieren. Während die vom Individuum unabhängigen Faktoren beispielsweise die vorhandene Angebotsstruktur, die allgemeine Wirtschaftslage oder die Struktur der Berufe umfassen, beziehen sich die vom Individuum abhängigen Faktoren beispielsweise auf den Einfluss des sozialen Milieus. Hierauf Bezug nehmend wird von Daheim (1967) herausgestellt, dass soziale Agenten wie etwa Eltern, Freunde oder Lehrkräfte die Zuweisung zu beruflichen Positionen mitgestalten und den berufsrelevanten Entscheidungsspielraum begrenzen. Der Einfluss des sozialen Milieus wird ferner bei Beck, Brater und Wegener (1979) hervorgehoben, indem Berufswahl als Bestreben der Person aufgefasst wird, eine milieukonforme Position zu erlangen. Berufswünsche lassen sich diesbezüglich als erstes „Probearbeiten“ begreifen, um durch Rückmeldungen des sozialen Umfeldes die Milieukonformität von Berufen zu bewerten. In diesem Zusammenhang

lassen sich ebenfalls die von Seifert (1977) aufgeführten sozio-kulturellen Einflussfaktoren aufführen, die sich auf die Bewertung berufsbezogener Prestigevorstellungen oder berufsrelevanter Einstellungen des sozialen Umfeldes beziehen. Neben ökonomisch oder sozial bedingten Einflussfaktoren wird in Kohl's Laufbahnkonzept (1973) ferner die Bedeutung einer subjektiven Ausgestaltung von Laufbahnnormen hervorgehoben, indem die Berufswahl als Entwicklungsprozess verstanden wird, dem jeweils eine persönliche Sequenz von Entscheidungen und Sozialisierungserfahrungen zugrunde liegt.

Eine stärkere Akzentuierung persönlicher Merkmale lässt sich bei psychologischen Theorieansätzen erkennen. In Abhängigkeit von der spezifischen Betrachtungsweise werden jedoch unterschiedliche Annahmen zur Erklärung von Berufswahl postuliert. Bei differentialpsychologischen Ansätzen werden berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale in Relation zu Berufsmerkmalen gesetzt, um Aussagen hinsichtlich der Übereinstimmung von Persönlichkeits- und Berufsprofilen ableiten zu können. Eine der bekanntesten theoretischen Positionen stellt das RIASEC-Modell beruflicher Interessen nach Holland (1966, 1997) dar. Zu seinen Grundannahmen zählt, dass Personen nach beruflichen Umwelten streben, die ihren persönlichen Interessen am stärksten entsprechen. Hierbei lassen sich berufliche Umwelten und berufliche Interessen über sechs Typen klassifizieren und nach ihrer Übereinstimmung bewerten. Den einzelnen Theoriekonzepten liegt eine differenzierte Operationalisierung zugrunde, die eine breite Anwendung in Forschung und Praxis ermöglicht.

Demgegenüber fokussieren lerntheoretische Ansätze weniger aktuelle Passungsfragen als vielmehr die Frage, wie sich durch Lernerfahrungen berufliche Präferenzen entwickeln. Nach Krumboltz (1976; 1979) gehen berufliche Präferenzen aus Lernerfahrungen hervor, die entweder aus positiven Konsequenzen oder positiven Emotionen infolge eigenen oder stellvertretend beobachteten Verhaltens hervorgehen. Über eine Wechselbeziehung dieser individuellen Lernerfahrungen mit Erbfaktoren, Umweltereignissen und Problemlösefähigkeiten etablieren sich ferner generalisierte Vorstellungen über eigene Interessen und Werte sowie generalisierte Vorstellungen über die berufliche Umwelt, die positiv oder negativ besetzte Berufsstereotype hervorbringen. Bei Lent, Brown und Hackett (1996) wird die Bedeutung von Wirksamkeitskonzepten für die berufliche Entwicklung hervorgehoben. Nach ihrem Ansatz gehen berufliche Präferenzen und Interessen nicht direkt aus Lernerfahrungen hervor. Vielmehr wird postuliert, dass Lernerfahrungen in Selbstwirksamkeitserwartungen resultieren, die wiederum als Folge positiver Kompetenzerwartungen die Ausbildung von Präferenzen für bestimmte Berufe begünstigen.

Bei bedürfnispsychologischen Ansätzen liegt die Annahme zugrunde, dass Personen nach Berufen streben, die eine Befriedigung persönlicher Bedürfnisse ermöglichen. Die im Kindesalter ausbildende Bedürfnisstruktur wird wesentlich von familiären Beziehungserfahrungen beeinflusst. Diesbezüglich nimmt Roe (1957) an, dass ein liebevolles Elternverhalten die Ausbildung einer Bedürfnisstruktur begünstigt, die mit einer stärker ausgeprägten Orientierung zu anderen Personen einhergeht, wodurch im Kontext der Berufswahl eine Präferenz etwa für soziale und Dienstleistungsberufe postuliert wird.

Die Annahme, dass Berufswahl weniger ein punktuellere Ereignis, sondern vielmehr einen lebenslangen Prozess darstellt, der spezifische Entwicklungsaufgaben erfordert, wird insbesondere in entwicklungspsychologischen Theorieansätzen hervorgehoben. Nach Ginzberg (1952) setzt dieser Prozess bereits im Kindesalter ein und zeigt sich zunächst in phantasiebezogenen Berufsvorstellungen und Berufswünschen. Etwa ab dem 17. Lebensjahr wird eine zunehmend realistische Wahl postuliert, in der berufliche Präferenzen nach Realisierungsmöglichkeiten bewertet und gegebenenfalls zurückgestellt werden. Während dieser Phase einer realistischen Wahl wird darüber hinaus erwartet, dass Jugendliche zunehmend mit den Aufgaben der beruflichen Exploration, der Kristallisation beruflicher Ziele sowie der Spezifikation beruflicher Positionen konfrontiert werden.

Daran anknüpfend wurde von Super (1953, 1957; 1996) der Begriff der „Berufsreife“ eingeführt. Der Grad der Berufsreife drückt aus, in welchem Maß Personen in der Lage sind, die für das jeweilige Entwicklungsstadium erforderlichen Aufgaben angemessen bewältigen zu können. In Bezug auf die im Jugendalter anstehende Aufgabe der Berufswahl bezieht sich die „Berufswahlreife“ auf die gedankliche Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl, berufswahlbezogene Informations- und Planungsaktivitäten mit dem Ziel, konsistente Berufspräferenzen auszubilden, die Kristallisation berufsrelevanter Einstellungen und Überzeugungen sowie die rationale Bewertung beruflicher Präferenzen. Der gesamte Prozess der beruflichen Entwicklung lässt sich nach Super als Etablierung und Verwirklichung des Selbstkonzepts begreifen. Die Bedeutung des Selbstkonzepts für die Berufswahl wird ferner in der Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson (1981) hervorgehoben. Auch hier wird angenommen, dass der Prozess der beruflichen Entwicklung bereits im Kindesalter einsetzt und berufliche Orientierungen aus einem Passungsprozess von Selbstkonzept und Berufskonzepten resultieren. Ergebnis dieses Passungsprozesses ist ein individuelles Feld akzeptabler Berufsalternativen, das mit fortschreitender Entwicklung sukzessive eingegrenzt wird. Diese Theorie ist Gegenstand des folgenden Kapitels und wird hier in ihren Annahmen und Konzepten ausführlich spezifiziert

2.2 Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson

Wenngleich unterschiedliche Ordnungsmechanismen zur Vernetzung von Berufswahltheorien bestehen, ist ein gemeinsamer Konsens, dass im Kontext der Berufswahl sowohl Person- als auch Umweltmerkmale von Bedeutung sind und eine effektive Berufswahl durch den Grad der Passung von Person und Umwelt beeinflusst wird (vgl. Ratschinski 2009, S. 520). Auch Gottfredson (1981, 1996b, 2002) bezieht sich in ihrer Theorie auf Passungserwägungen von Person- und Umweltmerkmalen. Ebenso wie Ginzberg (1952, 1984) und Super (1953, 1957), die berufliche Entwicklung als langfristigen Prozess begreifen, der sich entlang aufeinander aufbauenden Entwicklungsstadien vollzieht, konzipiert auch Gottfredson ein Modell zur Entwicklung beruflicher Orientierungen und damit einhergehenden Berufspräferenzen entlang kognitiver Entwicklungsphasen, die bereits im frühen Kindesalter wirksam werden.

Weitere Anknüpfungspunkte zur Theorie der beruflichen Entwicklung nach Super finden sich in der von Gottfredson herausgestellten Bedeutung des Selbstkonzepts. Gottfredson nimmt an, dass sich in einem kognitiven Entwicklungsprozess sowohl Vorstellungen von sich selbst (Selbstkonzept) als auch Vorstellungen von Berufen (Berufskonzepte) ergänzend ausbilden (vgl. Gottfredson 1981, S. 547). Die hier differenzierten, sich wechselseitig bedingenden Konzepte des Selbst und der Berufe lassen sich mit den von Krumboltz (z.B. 1979) angeführten Generalisierungen der eigenen Person (Selbstkonzept) und der Berufswelt (Berufskonzepte) übersetzen. Über einen teilweise vorbewussten Bewertungsprozess in Hinblick auf die Passung von Selbstkonzept und Berufskonzept werden *berufliche Aspirationen* ausgebildet. Berufliche Aspirationen stellen gemäß Gottfredson ein Produkt aus der persönlichen Bewertung von beruflichen Alternativen nach Vereinbarkeit (mit dem Selbstkonzept) und Zugänglichkeit dar (vgl. Gottfredson 1996b, S. 187). In Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklung etabliert sich ein individuelles berufliches Aspirationsfeld, das als „Zone akzeptabler Berufsalternativen“ (Gottfredson 1981, S. 548) einen persönlichen Präferenzbereich von Berufsoptionen markiert.

Ähnlich den bereits erörterten soziologischen Ansätzen, die Berufswahl als Beschränkung beruflicher Optionen aufgrund äußerer Bedingungsfaktoren konzipieren (z.B. Daheim 1967; Kohli 1973; Seifert 1977), nimmt auch Gottfredson an, dass sich der Prozess der beruflichen Entwicklung durch eine zunehmende Eingrenzung (*circumscription*) beruflicher Alternativen auszeichnet (vgl. Gottfredson 1981, S. 554ff.). Allerdings werden bei Gottfredson weniger äußere Bedingungsfaktoren als vielmehr entwicklungsbedingte Passungserwägungen von Selbstkonzept

und Berufskonzepten als ursächlich erachtet. In Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklung wird angenommen, dass einer Eingrenzungslogik folgend berufliche Optionen mit Merkmalen der Person verglichen werden, die in einer Eliminierung inakzeptabler Berufsalternativen resultiert. Berufsfindungsprozesse orientieren sich demnach weniger an der Identifikation von »passenden« Berufen als vielmehr an der Ausgrenzung von Berufen, die als »nicht passend« wahrgenommen werden – auf eine ähnliche Logik des Ausblendens bezogen auf berufliche Orientierungsprozesse verweisen auch Tracey (2001) sowie Granato et al. (2016). Zum Zeitpunkt der Berufswahl erfolgt sodann eine Bewertung der bereits im Voraus eingegrenzten Berufsalternativen hinsichtlich deren Realisierungsmöglichkeiten. Lassen sich diese nicht verwirklichen, werden Kompromisse geschlossen (*compromise*), wobei in Abhängigkeit von der Stärke des einzugehenden Kompromisses die vorherigen Präferenzen mit unterschiedlicher Priorität zurückgestellt werden (vgl. Gottfredson 1996b, S. 198ff.). Entsprechend dieser Grundannahmen wird Gottfredsons Theorie auch als „Eingrenzungs- und Kompromisstheorie“ bezeichnet.

Neben einer breiten empirischen Fundierung werden in der Theorie Gottfredsons Konstrukte aus vorangegangenen Theorien in ein konsistentes Gesamtkonzept integriert (vgl. Ratschinski 2009, S. 50f.). Wie Gottfredson hervorhebt, neigen die meisten psychologischen Theorieansätze zu einer einseitigen Betrachtungsweise, indem entweder der Prozess oder der Inhalt der beruflichen Entwicklung fokussiert wird und soziale Bedingungsfaktoren vorwiegend ignoriert oder nur geringfügig berücksichtigt werden (vgl. Gottfredson 1981, S. 545). In ihrer Theorie werden hingegen psychologische wie soziologische Elemente zusammengefügt und aufeinander bezogen. Darüber hinaus wird ein umfassendes Entwicklungsmodell zugrunde gelegt, das den Prozess der Berufswahl bis in die Kindheit zurückverfolgt (vgl. ebd., S. 546).

In Hinblick auf die fokussierte Fragestellung der vorliegenden Untersuchung zur Entwicklung beruflicher Aspirationen werden in den folgenden Kapiteln die Kernannahmen zur Eingrenzung beruflicher Aspirationen entlang kognitiver Entwicklungsphasen näher erörtert. In diesem Zusammenhang erfolgt zunächst eine Darlegung theoretischer Annahmen hinsichtlich der Bedeutung und Konstitution des Selbstkonzepts für die berufliche Entwicklung (siehe Kapitel 2.2.1). Daran anknüpfend wird die Entwicklung von Berufskonzepten theoretisch erarbeitet und in Beziehung zur Selbstkonzeptentwicklung gesetzt (siehe Kapitel 2.2.2). Anschließend werden darauf abgeleitete Theorieannahmen zur Entwicklung beruflicher Aspirationen in Folge eines entwicklungsspezifischen Eingrenzungsprozesses erarbeitet (siehe Kapitel 2.2.3). Zuletzt werden bisherige empirische Befunde einer Theorieprüfung diskutiert (siehe Kapitel 2.2.4).

2.2.1 Selbstkonzept

Dem Selbstkonzept wird in Gottfredsons Theorie eine zentrale Bedeutung für die berufliche Entwicklung beigemessen. Das Selbstkonzept wird hierbei als kognitive Repräsentation des eigenen Selbst verstanden und bezieht sich auf das Bild einer Person von sich selbst (vgl. Gottfredson 1981, S. 456f.). Darüber hinaus wird angenommen, dass es sich um ein relationales Konstrukt handelt. Es geht nicht nur um ein Bild seiner selbst, sondern um ein Bild seiner selbst in einer Gesellschaft (vgl. Gottfredson 1985, S. 160). Dieses Bild von sich selbst kann ferner prospektiv ausgerichtet sein, indem persönliche Erwartungen und Wünsche in Bezug auf die Zukunft (d.h. auch in Bezug auf eine künftig anstehende Berufswahl) repräsentiert werden:

„When projecting oneself into the future, self-concept also includes who one expects or would like to be“ (Gottfredson 1981, S. 546f.).

Berufsrelevante kognitive Repräsentationen und Einstellung zu sich selbst beziehen sich in Gottfredsons Theorie auf die Wahrnehmung und Bewertung des eigenen Geschlechts, der eigenen

sozialen Stellung sowie persönlicher Fähigkeiten, Interessen und Werte. Des Weiteren stellt Gottfredson die Differenzierung eines sozialen und psychologischen Selbstkonzepts heraus (vgl. ebd., S. 547). Zum sozialen Selbstkonzept gehören Vorstellungen und Bewertungen hinsichtlich der sozialen Zugehörigkeit einer Person (z.B. Geschlechtszugehörigkeit oder soziale Milieuzugehörigkeit). Das psychologische Selbstkonzept bezieht sich hingegen auf persönliche Eigenschaften und findet primär Ausdruck in Interessen und Wertvorstellungen. Diese sozialen und psychologischen Elemente des Selbstkonzepts bilden sich über vier aufeinander aufbauende kognitiven Entwicklungsphasen aus (vgl. ebd., S. 554ff.):

- (1) *Orientierung an Größe und Macht* (ca. 3. bis 5. Lebensjahr)
- (2) *Orientierung an Geschlechtsrollen* (ca. 6. bis 8. Lebensjahr)
- (3) *Orientierung an sozialer Bewertung* (ca. 9. bis 13. Lebensjahr)
- (4) *Orientierung am inneren, einzigartigen Selbst* (ab ca. 14. Lebensjahr)

Während der ersten Phase (Orientierung an Größe und Macht) lernen Kinder, die Welt entlang einer sichtbaren dichotomen Ordnung zu strukturieren. Im Alter von etwa vier Jahren beginnen Kinder, sich von Erwachsenen anhand äußerer Größenunterschiede („groß“ gegenüber „klein“), die gleichzeitig als Alters- oder Machtunterschiede wahrgenommen werden, zu differenzieren, und entwickeln Vorstellungen davon, was es bedeutet, „groß zu sein“. In dieser Phase nehmen Kinder Berufe als zentrale Bestandteile im Leben von Erwachsenen wahr und realisieren, dass sie später – wenn sie „groß sind“ – diese Rollen selber einnehmen werden. Darüber hinaus beginnen Kinder in dieser Phase, basale Geschlechtsrollenunterschiede aufzustellen (vgl. ebd., S. 558f.).

Ein differenziertes Geschlechtsrollenkonzept wird jedoch erst in der zweiten Entwicklungsphase unterstellt, wenn Kinder ein geschlechtsspezifisches Selbstkonzept entwickeln (Orientierung an Geschlechtsrollen). Hierbei knüpft Gottfredson an die Arbeiten von Kohlberg zur Geschlechtsrollenkonzeption im Kindesalter an (vgl. ebd., S. 559f.). Nach Kohlberg entwickeln Kinder zwischen dem dritten und siebten Lebensjahr nicht nur eine konstante Vorstellung von physischen Objekten, sondern nehmen auch ihr Geschlecht als konstantes Merkmal wahr. So erkennen die meisten Kinder im Alter von sechs oder sieben Jahren, dass sie ihr Geschlecht nicht einfach durch Modifikation äußerer Merkmale (z.B. durch einen anderen Haarschnitt) ändern können (vgl. Kohlberg 1974, S. 353ff.). Mit Stabilisierung der Geschlechtsidentität werden ferner Geschlechtsrollenkonzepte kognitiv repräsentiert und Rollenkonzepte, die mit der eigenen Geschlechtsidentität vereinbar sind, mit positiven Wertkonnotationen versehen:

„Sobald der Knabe sich stabil als männlich kategorisiert hat, wird er jene Objekte und Akte positiv bewerten, die mit seiner Geschlechtsidentität übereinstimmen“ (ebd., S. 344).

Als Ausdruck der eigenen Geschlechtsidentität nimmt Gottfredson an, dass sich Präferenzen für Berufe herausbilden, die zur eigenen Geschlechtswahrnehmung als angemessen bewertet werden (vgl. Gottfredson 1981, S. 559f.).

In der dritten Entwicklungsphase (Orientierung an sozialer Bewertung) nehmen Jugendliche Unterschiede hinsichtlich der sozialen Herkunft wahr und sind in der Lage, soziale Statusunterschiede zu erkennen. Abstrakte Unterscheidungsmerkmale wie Ausbildung, Beruf und Einkommen gewinnen hierbei zunehmend an Bedeutung und Jugendliche erkennen, dass Berufe zentrale Faktoren darstellen, die die Positionierung innerhalb der Gesellschaft bestimmen. Ähnlich dem Ansatz von Beck, Brater und Wegener (1979) wird auch bei Gottfredson die Bedeutung des sozialen Milieus bei der Entwicklung von Berufspräferenzen herausgestellt. Berufsalternativen werden in Abhängigkeit von den Rückmeldungen des direkten sozialen Umfeldes sowie

persönlicher Fähigkeitserwartungen bewertet (vgl. Gottfredson 1981, S. 561ff.). Bis zur dritten Entwicklungsphase steht die Entwicklung eines primär sozialen Selbstkonzepts im Vordergrund. Vorstellungen von sich selbst beziehen sich hierbei vorwiegend auf soziale Relationen und basieren primär auf Identifikationsprozessen mit sozialen Gruppen. Mit Rekurs auf Todt (1995) lassen sich berufliche Orientierungen in dieser Phase demnach als Ausdruck „kollektiver Interessen“ (S. 231) beschreiben, die sich an der wahrgenommenen Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen ausrichten (vgl. Ziegler & Steinritz 2015a, S. 13).

Während der vierten Entwicklungsphase (Orientierung am inneren, einzigartigen Selbst) beginnt die Etablierung eines psychologischen Selbstkonzepts, dass sich auf abstraktere Vorstellungen hinsichtlich der eigenen Persönlichkeit bezieht. Seitens der Jugendlichen beginnen sich persönliche Interessen und Fähigkeiten auszudifferenzieren (vgl. Gottfredson 1981, S. 567).⁹ Als Ausdruck dieses „inneren, einzigartigen Selbst“ (ebd., S. 566) richten sich berufliche Präferenzen an individuellen Interessen aus. In diesem Zusammenhang rekurriert Gottfredson auf die Bedeutung von Passungserwägungen in Bezug auf Person- und berufliche Umwelttypen gemäß des Interessenansatzes von Holland (1985c).

Grundlegend wird angenommen, dass diese vier Entwicklungsphasen Stadien der kognitiven Entwicklung darstellen. Als Indikator der kognitiven Entwicklung lässt sich das Alter heranziehen, wobei hierüber weniger eine starre Zuordnung des chronologischen Alters als vielmehr eine grobe Strukturierung der kognitiven Entwicklung unterstellt wird (vgl. Gottfredson 1981, S. 555; 1983, S. 208). Während sich das soziale Selbstkonzept bereits in früheren Entwicklungsphasen etabliert und die Herausbildung von bestimmten beruflichen Präferenzen beeinflusst, wird die Wirksamkeit von Elementen des psychologischen Selbstkonzepts, etwa in Form von persönlichen Interessen, erst mit Erreichen der vierten Entwicklungsphase erwartet. Berufswahl lässt sich demnach in erster Linie als Anstrengung der Person begreifen, eine bestimmte soziale Position innerhalb eines gesellschaftlichen Gefüges einzunehmen. Interessen und Wertvorstellungen treten somit als Steuervariablen der Berufswahl zunächst hinter den Einfluss des sozialen Selbstkonzepts (vgl. Ratschinski 2009, S. 54).

2.2.2 Berufskonzepte

Die Herausbildung beruflicher Präferenzen setzt nicht nur ein Verständnis des eigenen Selbst voraus. Um berufliche Alternativen zum Selbstkonzept als angemessen oder unangemessen bewerten zu können, müssen sich Vorstellungen von bestimmten Berufen oder Berufsgruppen ausbilden. Bei der Ausbildung von Berufskonzepten wird jedoch nicht vorausgesetzt, dass umfassende Kenntnisse über Berufe oder berufliche Tätigkeiten vorliegen müssen. Vielmehr wird angenommen, dass sich parallel zum Selbstkonzept allgemeine Vorstellungen von Berufen entwickeln, die kognitiv repräsentiert sind (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). In der Terminologie Gottfredsons lässt sich ein Berufskonzept als generalisierte Vorstellung im Sinne eines kognitiv repräsentierten Abbildes eines bestimmten Berufs begreifen. Wenngleich Ähnlichkeiten zum

⁹ In einem späteren Werk von Gottfredson (2002) wurde die individuelle Einzigartigkeit nochmals expliziert, indem zur Erklärung individueller Variationen in (beruflichen) Entwicklungsprozessen die Bedeutung der Wechselwirkung von genetischen Anlagefaktoren und Umweltfaktoren hervorgehoben wurde: „Individuals often respond differently to the same external forces, as seen in the fact that even same-sex siblings tend to differ greatly in their career relevant aptitudes, interests, and choices. That is, although constrained by circumstance, young people are not simply creatures of it. Rather, they are ceaselessly active agents who, working with the raw material that God, nature, and social circumstance have blessed or burdened them [...]. Behavior genetic research helps to explain this interplay between nature and nurture, between the inner compass and external forces that influence behavior“ (S. 144).

Begriff „Berufsstereotyp“ immanent erscheinen, sieht Gottfredson aufgrund einer in der Forschungsliteratur vorherrschenden negativen Wertbesetzung von der Verwendung dieses Begriffs ab (vgl. ebd., S. 547).

Berufskonzepte bilden sich nach Gottfredson entsprechend der Phasen der Selbstkonzeptentwicklung aus und lassen sich hinsichtlich ihrer Komplexität differenzieren. Es wird angenommen, dass generalisierte Vorstellungen von Berufen in Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklung und vom Abstraktionsvermögen im Denken entstehen. Die Wahrnehmung und Beurteilung von Berufen setzt demnach bereits im frühen Kindesalter ein. Als zentrale Elemente zur Unterscheidung von Berufskonzepten werden nach Gottfredson die drei Dimensionen *Geschlechtstyp*, *Prestigeniveau* und *Arbeitsbereich* aufgeführt (vgl. ebd.).

Die Beurteilung von Berufen nach Geschlechtstyp fällt mit der zweiten Phase der Selbstkonzeptentwicklung (Orientierung an Geschlechtsrollen) zusammen. Im Zuge der Entwicklung der Geschlechtskonstanz etabliert sich nicht nur eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung des Selbst, sondern auch eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Berufen (vgl. ebd., S. 556). In diesem Zusammenhang manifestieren sich Vorstellungen von äußeren Merkmalen oder Tätigkeiten, die typischerweise mit Männlichkeit oder Weiblichkeit verknüpft werden. Neben der Assoziation von Berufen mit Erwachsenenrollen werden Berufe bezüglich des Geschlechtstyps klassifiziert und es etabliert sich eine geschlechtsspezifische Vorstellung von Berufen (typische Männerberufe bis typische Frauenberufe). Das Denken, und damit auch die Bewertung von Berufen, orientiert sich hierbei an konkreten und vorwiegend äußeren Merkmalen, wodurch die Geschlechtstypisierung von Berufen die einfachste Beurteilungsleistung der drei Dimensionen darstellt (vgl. Schmude 2009, S. 83).

Parallel zur Entwicklung von Vorstellungen und Bewertungen des eigenen sozialen Status während der zweiten Phase der Selbstkonzeptentwicklung (Orientierung an sozialer Bewertung) werden Berufe als zentrales Merkmal zur Identifikation von sozialen Klassenunterschieden herangezogen (vgl. Gottfredson 1981, S. 556). Neben der Differenzierung von Berufen hinsichtlich des Geschlechtstyps werden Berufe nunmehr mit gesellschaftlichen Positionen verknüpft. Zur Hierarchisierung von Berufskonzepten werden insbesondere Prestigeunterschiede von Berufen wahrgenommen und als zentrales Unterscheidungsmerkmal der sozialen Klassenzugehörigkeit kognitiv repräsentiert. Unterschiede im Berufsprestige gründen sich nach Gottfredson (1996a) insbesondere auf unterschiedlichen Wahrnehmungen bezüglich Bildungsvoraussetzungen, Verdienstmöglichkeiten, Fähigkeitsanforderungen sowie Machtverhältnissen und der Komplexität beruflicher Tätigkeiten (S. 68). Jüngere Untersuchungsbefunde zum Image von Berufen konnten ferner aufzeigen, dass Jugendliche Berufen ein höheres Ansehen zuschreiben, wenn sie Personen, die in diesen Berufen tätig sind als „intelligent“, „gebildet“, „reich“ und „ehrgeizig“ wahrnehmen (Eberhard et al. 2009, S. 11). Wie die Untersuchungsbefunde von Granato et al. (2016) ferner aufzeigen, wird die Akzeptanz aus der Familie als zentraler Einflussfaktor auf die Neigung einen Beruf zu ergreifen, durch die Wahrnehmung eines hohen Einkommens sowie guter Arbeitsmarktchancen begünstigt (S. 12ff.).

Die Differenzierung von Berufskonzepten nach Arbeitsbereichen lässt sich nach Gottfredson über die RIASEC-Typologie nach Holland abbilden (vgl. Gottfredson 1981, S. 553). Diese scheint aufgrund ihrer breiten Rezeption als geeignet, um berufliche Tätigkeitsfelder nach persönlichen Interessenbereichen beschreiben zu können (vgl. Ziegler, Steinritz & Kayser 2013, S. 305). Anknüpfend an eine Differenzierung persönlicher Interessen während der vierten Phase der Selbstkonzeptentwicklung (Orientierung am inneren, einzigartigen Selbst) erfordert die Differenzierung von Arbeitsbereichen eine abstrakte Vorstellung bezüglich beruflicher Anforderungen und Persönlichkeitsmerkmalen von Personen, die in diesen Bereichen tätig sind (vgl. Gottfredson 1981, S. 550).

Wenngleich vereinzelt detaillierte Vorstellungen von Berufen vorliegen können, wird postuliert, dass sich Berufskonzepte über unterschiedliche Altersgruppen und Angehörige unterschiedlicher sozialer Schichten hinweg durch eine hohe Invarianz auszeichnen und Berufe von Jugendlichen und Erwachsenen ähnlich bewertet werden (vgl. ebd., S. 547). Jüngere empirische Untersuchungen konnten diesen Konsens in den Berufskonzepten von Jugendlichen und Erwachsenen bekräftigen (z.B. Ratschinski 2009). Entsprechend der Annahme einer entwicklungsbedingt früheren Etablierung geschlechtstypischer Berufsvorstellungen lassen sich jedoch höhere Korrelationskoeffizienten zwischen Jugendlichen und Erwachsenen auf der Dimension Geschlechtstyp identifizieren als auf der Dimension des Prestigeniveaus (vgl. Kayser et al. 2013, S. 28; Ratschinski 2009, S. 107).

Nach Gottfredson lassen sich Berufskonzepte entlang einer *kognitiven Landkarte* in Form eines Koordinatensystems abbilden, das als integratives Rahmenkonzept eine gedankliche Organisation und Strukturierung der Berufswelt ermöglicht (vgl. Gottfredson 1981, S. 551f.; 1996b, S. 184; 2002, S. 88f.; 2005, S. 73f.; Schmude 2009, S. 83). Die Koordinaten beziehen sich hierbei auf die Dimensionen Geschlechtstyp (Abszisse) und Prestigeniveau (Ordinate). Bei der Positionierung von Berufen innerhalb des Koordinatensystems lassen sich unter Berücksichtigung der Distanz bzw. Nähe von Berufskonzepten Aussagen über deren soziale Verwandtschaft ableiten: Je näher Berufe innerhalb dieses Koordinatensystems beieinander liegen, desto ähnlicher werden die Berufskonzepte nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau bewertet. Darüber hinaus wird angenommen, dass sich innerhalb des Koordinatensystems Arbeits- bzw. Tätigkeitsbereiche entlang der RIASEC-Typen nach Holland (1973) gruppieren lassen (vgl. Gottfredson 1981, S. 553).

Als allgemeine Struktureigenschaften dieser kognitiven Landkarte hebt Gottfredson hervor, dass alle Kombinationsmöglichkeiten der drei Dimensionen Geschlechtstyp, Prestigeniveau und Arbeitsbereich faktisch nicht immer in der Wirklichkeit vorzufinden sind (vgl. Gottfredson 2002, S. 101). Bezug nehmend auf eine empirische Untersuchung von Shinar (1975) weist Gottfredson darauf hin, dass die Korrelation von Geschlechtstyp und Prestigeniveau ($r = -.05$) eine Unabhängigkeit der beiden Dimensionen indiziert (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). Diese Unabhängigkeit konnte in jüngeren sich auf Deutschland beziehende Untersuchungen bekräftigt werden (vgl. Kayser et al. 2013, S. 27; Ratschinski 2009, S. 103). Allerdings weist Gottfredson auch darauf hin, dass sich bei männlich konnotierten Berufen in der Tendenz eine größere Spannweite nach Prestigeniveau zeigt. Je weiter Berufskonzepte in den weiblichen Geschlechtstypbereich hineinragen, desto homogener und moderater werden die Berufskonzepte im Prestigeniveau beurteilt (vgl. Gottfredson 1981, S. 553).

2.2.3 Eingrenzung beruflicher Aspirationen

Auf Grundlage der Organisation von Berufen entlang der kognitiven Landkarte und der entwicklungspezifischen Formation des Selbstkonzepts nimmt Gottfredson an, dass sich ein individuelles berufliches Aspirationsfeld ausbildet. Dieses Aspirationsfeld, welches in der Theorie als „Zone akzeptabler Berufsalternativen“ (Gottfredson 1981, S. 548) bezeichnet wird, lässt sich als sozialer Raum auffassen, der die berufliche Orientierung frühzeitig in definierte Bahnen lenkt. Das individuelle Aspirationsfeld leitet sich aus persönlichen Präferenzen für berufliche Optionen ab, welche als Resultat eines Abgleichs von Berufskonzepten und Selbstkonzept hervorgehen. Berufliche Präferenzen beziehen sich auf eine persönliche Haltung gegenüber bestimmten Berufen, die von einer Person entweder am stärksten favorisiert (Wunschberufe) oder gerade noch als tolerabel erachtet werden. Akzeptable Berufsalternativen als Konstituenten des individuellen Aspirationsfeldes umfassen Berufskonzepte, die zum eigenen Selbst als passend wahrgenommen werden. Dominierende berufliche Präferenzen beziehen sich hierbei auf beruf-

liche Alternativen, bei denen die Passung zwischen Berufskonzept und Selbstkonzept am stärksten ausgeprägt ist (vgl. Gottfredson 1996b, S. 186). Obwohl einzelne Berufsalternativen vom Individuum als „besser“ erachtet werden können, lassen sich alle Alternativen innerhalb dieses Aspirationsfeldes als persönlich angemessen im Sinne einer persönlich adäquaten Verortung der eigenen Person in der Gesellschaft erachten. Eine aktuelle berufliche Aspiration stellt nach Gottfredson eine zu einem beliebigen Zeitpunkt definierte beste Berufsalternative dar. Allerdings kann die Definition der besten Berufsalternative durch Beurteilungen hinsichtlich der wahrgenommenen Passung von Selbstkonzept und Berufskonzepten oder der wahrgenommenen Erreichbarkeit von beruflichen Alternativen im Laufe der beruflichen Entwicklung Schwankungen unterliegen. Es wird angenommen, dass Novellierungen der besten Berufsalternative innerhalb eines stabilen beruflichen Aspirationsfeldes vollzogen werden (vgl. Gottfredson 1981, S. 548; 1996b, S. 187).

Die Etablierung des beruflichen Aspirationsfeldes und die Herausbildung von beruflichen Aspirationen erfolgt nach Gottfredson über einen entwicklungsspezifischen Eingrenzungsprozess (*circumscription*). Wenngleich angenommen wird, dass sich das Spektrum von Berufskonzepten im Laufe der Entwicklung durch den Ausbau von persönlichen Erfahrungen und berufsrelevanten Informationen erweitert, wird keine Erweiterung, sondern eine zunehmende Eingrenzung akzeptabler Berufsalternativen postuliert. Ähnlich den soziologischen Ansätzen von Daheim (1967), Kohli (1973), Seifert (1977) sowie Beck, Brater und Wegener (1979) wird auch von Gottfredson postuliert, dass sich Berufsoptionen im Prozess der Berufswahl stetig mehr einschränken. Dieser Eliminierungsprozess vollzieht sich nach Gottfredson entlang der Phasen der Selbstkonzeptentwicklung und der damit einhergehenden Entwicklung von Berufskonzepten und resultiert in einem sukzessiven Eingrenzungsprozess akzeptabler Berufsalternativen (vgl. Gottfredson 1981, S. 556ff.).

Im Laufe der ersten Entwicklungsphase (Orientierung an Größe und Macht) werden fiktive kindliche Vorstellungen von Erwachsenenrollen zunehmend zurückgestellt, sodass auf Fragen wie „Was möchtest du mal werden, wenn du groß bist?“ weniger mit Antworten wie „Häschen“ oder „Micky Maus“ reagiert wird, sondern zunehmend reale (wenn auch nicht unbedingt realistische) Berufe angegeben werden (vgl. Gottfredson 1981, S. 558; 1996b, S. 191).

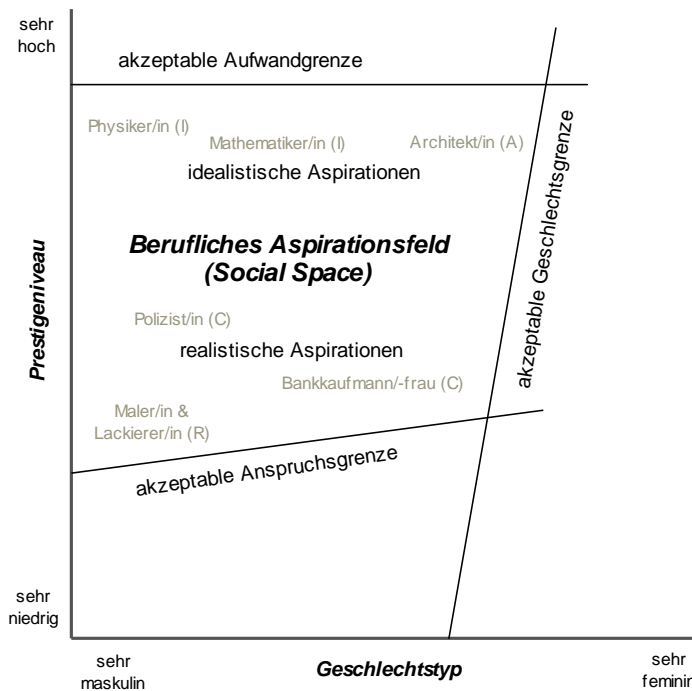
In der zweiten Phase (Orientierung an Geschlechterrollen) erfolgt eine Bewertung von geschlechtstypisierten Berufen nach dem eigenen geschlechtsspezifischen Selbstkonzept. Berufe, die als nicht vereinbar mit der eigenen Geschlechtsidentität eingeschätzt werden, werden als inakzeptable Berufsalternativen ausgeschlossen. Auf Grundlage der kognitiven Landkarte von Berufskonzepten erfolgt über die Festlegung einer akzeptablen Geschlechtsgrenze (*tolerable sextype boundary*) eine erste Eingrenzung akzeptabler Berufsalternativen (vgl. Gottfredson 1981, S. 557f.; 1996b, S. 192).

Während der dritten Entwicklungsphase (Orientierung an sozialer Bewertung) werden Berufe ausgeschlossen, die entsprechend ihrer Prestigezuschreibungen nicht mit der eigenen sozialen Herkunft vereinbar erscheinen. Durch wahrgenommene Rückmeldungen des eigenen sozialen Milieus (insbesondere von der eigenen Familie oder Freunden) hinsichtlich der sozialen Akzeptanz von Berufsalternativen werden prestigebedingte Mindestanforderungen an Berufe aufgestellt. Über die Festlegung einer *unteren Akzeptanzgrenze* (*tolerable level boundary*) erfolgt somit eine weitere Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes. Darüber hinaus wird Jugendlichen in dieser Phase bewusst, dass die Verwirklichung von Berufszielen von persönlichen Fähigkeiten abhängt. Unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Leistungsfähigkeit und der Erwartungen bezüglich des zu investierenden Aufwandes zur Erreichung des Berufsziels erfolgt eine weitere Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes. Insbesondere prestigeträchtige Berufe werden häufiger als inakzeptable Berufsalternativen abgelehnt, wenn der persönlich zu investierende Aufwand als zu hoch eingeschätzt wird. Über die Definition dieser *oberen Aufwandsgrenze* (*tolerable effort boundary*) wird ein persönliches Höchstniveau des Prestiges aufgestellt, welches

in Abhängigkeit von der wahrgenommenen Fähigkeiten den maximal zu investierenden Aufwand symbolisiert (vgl. Gottfredson 1981, S. 558; 1996b, S. 193). Darüber hinaus wird angenommen, dass innerhalb des begrenzten beruflichen Aspirationsfeldes sowohl idealistische als auch realistische Berufsalternativen zu verorten sind. Innerhalb der Akzeptanzzone werden Berufe im oberen Prestigebereich, die theoretisch einen höheren Aufwand und stärkere Anstrengungsinvestitionen zur Verwirklichung erfordern, als idealistische Aspirationen bezeichnet. Berufe im unteren Prestigebereich des Aspirationsfeldes werden aufgrund von Erwartungen einer leichteren Zugänglichkeit als realistische Aspirationen erachtet (vgl. Gottfredson 1981, S. 558).

Zum Ende der dritten Entwicklungsphase hat sich der persönliche Akzeptanzbereich schon erheblich eingegrenzt. Die noch verbleibenden Alternativen innerhalb dieses Feldes definieren den Suchraum, die am besten passende Berufsalternative zu finden (vgl. Gottfredson 1996b, S. 195). Mit fortschreitender Differenzierung persönlicher Interessen während der vierten Entwicklungsphase werden Berufe sodann als akzeptabel bewertet, die mit persönlichen Interessen- und Wertvorstellungen vereinbar erscheinen. Eine beispielhafte Begrenzung eines beruflichen Aspirationsfeldes ist in Abbildung 4 dargestellt.

Abbildung 4: Schematische Darstellung eines beruflichen Aspirationsfeldes



Anmerkungen:

Abgebildet ist eine exemplarische Begrenzung eines beruflichen Aspirationsfeldes entsprechend den Grenzziehungen nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau sowie die RIASEC-Typen zur Verortung individueller Berufsinteressen innerhalb des Feldes (vgl. Gottfredson 1996b, S. 188; Ratschinski 2009, S. 57; Ziegler et al. 2013, S. 305).

Rückt die Notwendigkeit einer beruflichen Entscheidungsfindung näher, erfolgt eine Wirklichkeitsüberprüfung beruflicher Aspirationen. Etabliert sich bei Jugendlichen die Erkenntnis, dass sich ihre Aspirationen nicht verwirklichen lassen, müssen Kompromisse zwischen Realität und Aspiration geschlossen werden (vgl. ebd., S. 195). Da der Fokus der vorliegenden Untersuchung auf der Überprüfung der Eingrenzung beruflicher Aspirationen liegt, wird auf eine detaillierte Darstellung der Kompromissbildung verzichtet. Um die Komplexität der gesamten Theorie aufzuzeigen, erfolgt jedoch eine kurze Erörterung zentraler Annahmen der Kompromissbildung.

Für eine detaillierte Beschreibung der zugrundeliegenden Annahmen sei an dieser Stelle auf die Arbeiten von Gottfredson (1981, 1996b, 2005) verwiesen.

Bereits in den Arbeiten von Ginzberg und Super lassen sich Hinweise darauf finden, dass Berufswahl bzw. der Prozess der beruflichen Entwicklung nicht ungeachtet von Kompromissbildungsprozessen zu verstehen ist (vgl. Ginzberg 1952, S. 492; Super 1953, S. 187). Müssen Kompromisse geschlossen werden, bedeutet dies, dass berufliche Aspirationen an die äußere Realität angepasst werden. Diese äußere Realität bezieht sich auf einen strukturellen Möglichkeitsraum und umfasst beispielsweise die lokale Arbeitsmarktsituation (vgl. Gottfredson 1996b, S. 195f.). In ihrer ursprünglichen Theoriekonzeption stellt Gottfredson diese Zurückstellung als umgekehrten Prozess der Eingrenzung beruflicher Aspirationen dar. Diesbezüglich liegt die Annahme zugrunde, dass früher etablierte Elemente des sozialen Selbstkonzepts schützenswerter und somit resistenter gegenüber Veränderungen sind als später entwickelte Elemente des psychologischen Selbstkonzepts:

„Gender self-concept will be the most strongly protected aspect of self, followed by the maintenance of one's social standing or worth, that is, one's social class and ability self-concepts“ (Gottfredson 1981, S. 572).

Aufgrund uneinheitlicher Forschungsbefunde revidierte Gottfredson jedoch diese eindeutige Prioritätenreihenfolge bei der Zurückstellung von Berufspräferenzen. In ihrer überarbeiteten Theoriekonzeption werden berufliche Präferenzen nunmehr als bedingte Präferenzen begriffen, denen eine Prioritätengewichtung in Abhängigkeit von der Stärke der einzugehenden Kompromisse zugrunde liegt (vgl. Gottfredson 1996b, S. 198ff.).¹⁰ Wenngleich Gottfredsons Theorie eine stärkere Ausdifferenzierung der Annahmen zur Kompromissbildung aufweist als sie beispielsweise bei Ginzberg (1952) vorzufinden sind, scheint die zugrundeliegende theoretische Komplexität eine empirische Prüfung zu erschweren. Wie Olyai (2012) berichtet, erweist sich eine eindeutige Abgrenzung von Eingrenzungs- und Kompromissprozessen insbesondere bei Vorliegen eines schwachen Kompromisses als schwierig. Ob geringe Abweichungen oder Verschiebungen beruflicher Aspirationen das Resultat einer Kompromissituation oder einer Wahl-situation darstellen, lässt sich nicht eindeutig festlegen (vgl. ebd., S. 29). Im Gegensatz zum Prozess der Eingrenzung beruflicher Alternativen lässt sich der Kompromissbildungsprozess bislang weder zeitlich noch hinsichtlich seines Ausmaßes eindeutig bestimmen (vgl. Gottfredson 1996b, S. 209).

¹⁰ In diesem Zusammenhang unterscheidet Gottfredson drei Kompromiss-situationen: Starke, mittlere und schwache Kompromisse (vgl. Gottfredson 1996b, S. 198ff.). Ein schwacher Kompromiss liegt vor, wenn die verfügbaren Berufsalternativen lediglich eine geringfügige Abweichung von den beruflichen Aspirationen erfordern. Hierbei wird angenommen, dass alle Berufsalternativen innerhalb des beruflichen Aspirationsfeldes zugänglich sind und Personen eine Alternative wählen, die die höchste Übereinstimmung mit persönlichen Interessen aufweist. Erweisen sich hingegen die verfügbaren Alternativen als gerade noch akzeptabel hinsichtlich des Geschlechtstyps, wird eine Alternative innerhalb des beruflichen Aspirationsfeldes bevorzugt, welche in Bezug auf das Prestigeniveau die höchste Übereinstimmung ermöglicht. In diesem Fall liegt eine mittlere Kompromiss-situation vor. Ein starker Kompromiss wird postuliert, wenn die verfügbaren Alternativen bedeutend von den beruflichen Aspirationen abweichen. Personen werden in dieser Situation in erster Linie versuchen, eine Berufsalternative zu realisieren, die hinsichtlich des Geschlechtstyps als akzeptabel erachtet wird. So werden häufig zuvor definierte Erwartungen in Bezug auf die Angemessenheit von Berufsalternativen nach Interessen und Prestige zurückgestellt, um zumindest eine akzeptable Geschlechtsgrenze erhalten zu können (vgl. Gottfredson 1996b, S. 199).

2.2.4 Empirische Befunde

Auch wenn nur wenige empirische Untersuchungen bestehen, die sich explizit einer Überprüfung der Theorie von Gottfredson widmen, lassen sich einige Forschungsarbeiten identifizieren, die sich – wenn auch teilweise nur in einzelnen Theorieaspekten – auf das von Gottfredson konzipierte Modell der beruflichen Entwicklung beziehen. Insgesamt erweist sich die Befundlage als heterogen. Während einige Untersuchungen die Theorieannahmen von Gottfredson bekräftigen konnten, legen andere Untersuchungen aufgrund uneinheitlicher und teils widersprüchlicher Befunde eine Relativierung der Annahmen nahe. Nachfolgend werden zentrale Forschungsbefunde in Bezug auf das von Gottfredson postulierte Modell der beruflichen Entwicklung (siehe Kapitel 2.2.4.1) sowie auf die sukzessive Eingrenzung beruflicher Aspirationen mit fortschreitender Entwicklung (siehe Kapitel 2.2.4.2) dargestellt.

2.2.4.1 Phasenmodell der beruflichen Entwicklung

Nach Gottfredson setzt der Prozess der beruflichen Entwicklung bereits im Kindesalter ein. In diesem Zusammenhang wird angenommen, dass Kinder ab einem Alter von etwa drei Jahren Berufe als Teil der Erwachsenenwelt wahrnehmen und beginnen, ihre beruflichen Präferenzen zunehmend daran auszurichten (vgl. Gottfredson 1981, S. 555). Zur Bekräftigung dieser Annahme rekurriert Gottfredson in ihrer Theorie auf eine Untersuchung von Nelson (1978), in der Kindergarten- und Grundschulkinder danach gefragt wurden, was sie einmal werden wollen, wenn sie „groß“ sind. Die Befunde zeigen, dass bereits Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren konkrete Berufswünsche angeben (z.B. *Krankenpflegerin* bei Mädchen und *Feuerwehrmann* bei Jungen). Allerdings lassen sich in diesem Alter auch teilweise magische Berufsvorstellungen erkennen (z.B. *Cookie Monster* oder *Affe*). Dieser Befund scheint jedoch weniger im Widerspruch zu Gottfredsons Theorie zu stehen, als vielmehr den dynamischen Charakter der kognitiven Entwicklung aufzuzeigen. Im Grundschulalter beziehen sich die Berufswünsche insgesamt auf ein breiteres Spektrum realer Berufe und bekräftigen eine zunehmende Orientierung an tatsächlich bestehenden Berufsrollen.

Dass sich schon kleine Kinder an realen Berufsrollen orientieren, lässt sich bereits in Untersuchungsbefunden der 1930er Jahre erkennen (Frank & Hetzer 1931). Von den insgesamt $n = 375$ Kindern im Alter zwischen drei und zehn Jahren, die danach gefragt wurden, was sie einmal werden wollen, wenn sie „groß“ sind, gab die Mehrheit spontan mindestens einen Berufswunsch an. Lediglich Kinder innerhalb der Gruppe der Drei- und Vierjährigen zeigen Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Frage. Über alle Altersgruppen hinweg lassen sich die in Betracht gezogenen Berufe überwiegend als vernünftig beschreiben, wodurch sich die Befunde als Bekräftigung der von Gottfredson postulierten Orientierung an realen Berufsrollen interpretieren lassen. Darüber hinaus lassen sich bereits unter den Vier- bis Sechsjährigen Geschlechtsunterschiede in den Berufswünschen erkennen. Während bei Jungen insgesamt technische Berufsbereiche (Orientierung an Material) und Abenteuererleben relevant sind, zeigt sich bei Mädchen ein ausgeprägtes Interesse an Pflege- und Lehrtätigkeiten (Orientierung an Menschen). In Hinblick auf entwicklungsspezifische Unterschiede lässt sich bei Acht- und Zehnjährigen ein Rückgang in der Vorliebe für manuelle Tätigkeiten und eine stärkere Orientierung hin zu anspruchsvolleren geistigen Tätigkeiten erkennen. Auch dieser Befund lässt sich in Übereinstimmung mit Gottfredsons Annahme einer etwa ab dem neunten Lebensjahr einsetzenden Orientierung an sozialer Bewertung interpretieren.

Die entwicklungsspezifische Wahrnehmung von Berufen entlang der Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau wurde bei Busshoff (1987) anhand einer Stichprobe von insgesamt

$n = 186$ Kindern und Jugendlichen der vierten bis zwölften Klassenstufe sowie $n = 42$ Studierenden überprüft. Gemäß des Modells von Gottfredson wird angenommen, dass Grundschul-kinder Berufe nach Geschlechtstyp relativ ähnlich einschätzen, während sich einheitliche Vorstellungen bezüglich des Berufsprestiges erst in späteren Entwicklungsphasen festigen. Auf der Grundlage einer vorgegebenen Liste mit insgesamt 14 Berufen, die sowohl typische Männer- wie Frauenberufe als auch Berufe mit hohem und niedrigem Prestige umfassen, wurden subjektive Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass von allen Befragten die Einschätzungen der Berufe hinsichtlich des Geschlechtstyps insgesamt eine geringere Streuung aufweisen als die Einschätzungen des Berufsprestiges. Bezüglich der Geschlechtstypik zeigt sich ferner, dass die Berufe von Grundschulkindern ähnlich eingeschätzt werden wie von Studierenden, während dies für die Dimension des Berufsprestiges nicht zutrifft. Ähnliche Prestigeeinschätzungen werden erst ab der zehnten Klassenstufe aufgezeigt.

Henderson, Hesketh und Tuffin (1988) überprüften die Konstituenten beruflicher Präferenzen entlang der kognitiven Entwicklungsstufen an einer Stichprobe von insgesamt $n = 396$ Kindern und Jugendlichen im Alter zwischen fünf und 14 Jahren. Entgegen Gottfredsons Annahmen zeigen die Ergebnisse, dass Jugendliche bereits vor dem Alter von sechs Jahren zu geschlechtstypischen Berufspräferenzen neigen, wobei männliche Jugendliche insgesamt eine striktere Geschlechtstyporientierung aufweisen als weibliche Jugendliche; ähnliche Befunde lassen sich auch in der längsschnittlichen Untersuchung von Helwig (1998) bei Kindern der zweiten bis zur sechsten Klasse identifizieren: Während sich die beruflichen Aspirationen von Jungen mit zunehmendem Alter geschlechtstypischer erweisen, lässt sich bei Mädchen das Gegenteil erkennen. Konsistent mit Gottfredsons Modell zeigen die Ergebnisse von Henderson et al. (1988), dass sich der soziale Status erst nach dem neunten Lebensjahr in beruflichen Präferenzen niederschlägt. Der soziale Status von Berufspräferenzen wird hierbei jedoch weniger durch den sozialen Status der Herkunftsfamilie als vielmehr durch Fähigkeitseinschätzungen beeinflusst. Überdies indizieren die Befunde von Helwig (1998) eine stärkere Aspiration von Berufen mit höherem Qualifikationsniveau von der zweiten zur sechsten Klassenstufe und legen somit eine frühere Orientierung an sozialer Bewertung nahe, als von Gottfredson angenommen.

Eine bereits im Grundschulalter einsetzende geschlechtstypische Berufsorientierung findet sich auch in den Befunden von Glumpler und Schimmel (1991). Die auf einer Datengrundlage von insgesamt $n = 376$ Grundschulkindern ermittelten Ergebnisse zeigen, dass sich die von Jungen genannten Wunschberufe auf ein Spektrum typischer Männerberufe (z.B. *Pilot*) beschränken. Obwohl Mädchen ebenfalls geschlechtstypische Wunschberufe äußern (z.B. *Tierärztin*), geben diese auch männlich konnotierte Berufe (z.B. *Polizistin*) als Präferenzen an. Eine Differenzierung der Berufswunschnotive zeigt jedoch, dass bei Mädchen insgesamt helfende und pflegende Ambitionen im Vordergrund stehen. So wird auch der männlich konnotierte Wunschberuf *Polizistin* von Mädchen mitunter durch das Motiv „ich will bei Unfällen helfen“ begründet. Bei den Berufswunschnativen der Jungen steht hingegen häufiger der Verdienst und der Spaß im Vordergrund.

Die Annahme einer universalen Struktur der kognitiven Landkarte von Berufen lässt sich in der Untersuchung von Lapan und Jingleleski (1992) bekräftigen. Die auf der Grundlage einer Befragung von $n = 112$ Jugendlichen der achten Klassenstufe ermittelten Befunde zu insgesamt 200 Berufen zeigen, dass zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen eine hohe Übereinstimmung in den Berufskonzepten entlang der beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau besteht. Nach Auswahl von 32 Berufskonzepten, die als repräsentatives Abbild der gesamten kognitiven Landkarte herangezogen wurden, konnte zudem die von Gottfredson angenommene Unabhängigkeit der beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau repliziert werden. Darüber hinaus wurden die Jugendlichen nach ihren Interessen (entsprechend der RIASEC-Typologie nach Holland), Selbstwirksamkeitserwartungen und ihrer persönlichen Einschätzung hinsichtlich der Erreichbarkeit dieser 32 Berufe befragt. Während sich ein höheres

Interesse, höhere Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und eine optimistischere Einschätzung bezüglich der beruflichen Zielerreichung bei männlichen Jugendlichen eher in realistischen Berufsbereichen zeigt, lassen sich entsprechende Tendenzen bei weiblichen Jugendlichen eher in sozialen und konventionellen Bereichen erkennen.

Die nach Gottfredson in der dritten Entwicklungsphase einsetzende Bedeutung der sozialen Bewertung von Berufsalternativen konnte in einer Untersuchung von Satre und Mullet (1992) auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 735$ Jugendlichen der achten Klassenstufe bekräftigt werden. Innerhalb der Gruppe der männlichen Jugendlichen zeigen die Befunde, dass die Ablehnung von beruflichen Alternativen am besten durch die Einschätzungen des Berufsprestiges vorhergesagt werden kann: Je niedriger die Einschätzung des Berufsprestiges ausfällt, desto stärker werden diese Berufe zurückgewiesen. Ein ähnlicher Einfluss – wenn auch in abgeschwächter Form – lässt sich auch bei weiblichen Jugendlichen aufzeigen. Ungeachtet des Geschlechts treten diese Prestigeeffekte besonders deutlich bei höheren sozialen Schichten hervor. Innerhalb der Gruppe der weiblichen Jugendlichen erweist sich der Einfluss des Geschlechtstyps als erklärungsstärkster Prädiktor in Bezug auf die Ablehnung beruflicher Alternativen: Je stärker Berufe als weiblich eingeschätzt werden, desto weniger werden diese Berufe zurückgewiesen. Darüber hinaus zeigt sich auf Ebene der Gesamtstichprobe, dass Berufe häufiger von Jugendlichen abgelehnt werden, wenn der mit diesem Beruf assoziierte Freizeitanteil als niedrig eingeschätzt wird.

Geschlechtstypische Berufspräferenzen wurden überdies von Pollmann (1994) untersucht. Auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 2500$ Jugendlichen zeigen männliche Jugendliche häufiger Vorlieben für die Berufsbereiche Naturwissenschaft und Technik, während weibliche Jugendliche stärkere Präferenzen in sozialen, erzieherischen sowie gestalterischen Bereichen zeigen. Bezogen auf konkrete Berufswünsche zeigen männliche Jugendliche starke Präferenzen für Berufe wie beispielsweise *Mechaniker*, *Tischler* oder *Elektriker*. Die Berufspräferenzen von weiblichen Jugendlichen beziehen sich hingegen eher auf Berufswünsche wie *Friseurin*, *Krankenschwester* oder *Kindergärtnerin*. Allerdings weist Pollmann auch darauf hin, dass weibliche Jugendliche eher dazu bereit wären, einen geschlechtsuntypischen Beruf zu ergreifen.

In Bezug auf eine bereits im Kindesalter einsetzende berufliche Orientierung konnte Meixner (1996) an einer repräsentativen Stichprobe von insgesamt $n = 1000$ Kindern und Jugendlichen im Alter von sechs bis 14 Jahren zeigen, dass innerhalb der Gruppe der Sechs- bis Achtjährigen bereits 84% der Kinder einen Berufswunsch angeben. Die Inspektion der genannten Berufe zeigt, dass diese beruflichen Präferenzen im Wesentlichen kindliche Träumereien darstellen, die sich als wenig realistisch und wenig pragmatisch beschreiben lassen. Darüber hinaus bekräftigen die Befunde die in der Theorie von Gottfredson herausgestellte Bedeutung geschlechtstypischer Berufspräferenzen. Während bei Jungen häufiger Berufswünsche wie *Pilot* oder *Polizist* dominieren, zählen Berufe wie *Tierärztin* oder *Krankenschwester* zu den beliebtesten Berufswünschen von Mädchen. Eine geschlechtstypische Differenzierung zeigt sich weiterhin, wenn den Berufswünschen unterschiedliche Motive zugrunde gelegt werden. So scheint sich ein Bedürfnis nach Anerkennung bei Jungen eher in Berufswünschen wie *Fußballstar*, *Rennfahrer* oder *Manager*, bei Mädchen hingegen eher in Berufswünschen wie *Model*, *Schauspieler* oder *Sängerin* zu zeigen.

Die Befunde einer internationalen Vergleichsuntersuchung von Trice (2000) deuten auf unterschiedliche Geschlechtstypeneinschätzungen im Vergleich von männlichen und weiblichen Jugendlichen hin. Auf einer Datengrundlage von $n = 495$ amerikanischen, bulgarischen und italienischen Jugendlichen im Alter zwischen zehn und zwölf Jahren wurden Geschlechtstypeneinschätzungen von insgesamt 20 Berufen erfasst. Die Ergebnisse indizieren, dass weibliche Jugendliche in allen Ländern zu weniger rigiden geschlechtsstereotypen Berufsvorstellungen neigen als männliche Jugendliche. Darüber hinaus zeigen sich länderspezifische Unterschiede in

einzelnen Berufskonzepten. Während beispielsweise der Beruf *Grundschullehrer/in* innerhalb der amerikanischen Substichprobe als typischer Frauenberuf eingeschätzt wird, liegt für diesen Beruf keine geschlechtstypische Einschätzung in der italienischen und bulgarischen Substichprobe vor.

In einer Untersuchung von Walls (2000) wurde überprüft, wie genau Kinder bzw. Jugendliche der dritten, sechsten, neunten und zwölften Klassenstufe insgesamt 20 Berufe hinsichtlich verschiedener Dimensionen (u.a. Verdienst und sozialer Status) einschätzen. Entsprechend des Modells von Gottfredson lässt sich annehmen, dass die beiden Dimensionen Verdienst und sozialer Status Facetten einer Orientierung an sozialer Bewertung darstellen, die sich erst im Alter zwischen neun und 13 Jahren herauskristallisieren. Die Ergebnisse zeigen, dass die 20 Berufe von Jugendlichen höherer Klassenstufen zunehmend genauer eingeschätzt werden. Insgesamt erweisen sich die Einschätzungen von Kindern der dritten Klassenstufe am ungenauesten. Zwischen Jugendlichen der neunten und zwölften Klassenstufe zeigen sich keine Unterschiede in den Einschätzungen von Verdienst und sozialem Status. Gemäß Gottfredson scheinen sich innerhalb dieser Altersstufen soziale Konzepte wie beruflicher Status und Verdienst bereits übereinstimmend gefestigt zu haben. Die Einschätzungen von Jugendlichen der neunten und zwölften Klassenstufe erweisen sich als genauer als die der sechsten Klassenstufe, welche wiederum genauer ausfallen als die Einschätzungen von Kindern der dritten Klassenstufe. Darüber hinaus wurden die Kinder bzw. Jugendlichen gebeten, in Bezug auf die 20 Berufe ihre persönlichen Präferenzen anzugeben. Diesbezüglich zeigt sich, dass jene Berufe am stärksten favorisiert werden, denen ein hoher sozialer Status zugeschrieben wird.

Eine zunehmende Abkehr von fiktiven Traumberufen im Laufe der kognitiven Entwicklung zeigen die Befunde von Helwig (2001). Im Rahmen einer über zehn Jahre angelegten Längsschnittuntersuchung zeigt sich, dass sich berufliche Aspirationen von männlichen Jugendlichen der zweiten bis zur achten Klassenstufe zunehmend weniger an beruflichen Fantasie-Ambitionen (z.B. *Berufssportler*) orientieren. Für weibliche Jugendliche konnte ein vergleichbarer Trend nicht identifiziert werden. Allerdings gaben weibliche Jugendliche im Längsschnittverlauf insgesamt weniger Fantasie-Ambitionen an als männliche Jugendliche. Im Übergang zur zehnten und elften Klassenstufe richten Jugendliche ihre beruflichen Aspirationen stärker an eigenen beruflichen Interessen aus. Eine zunehmende Zurückstellung von Glamour-Aspirationen bei Jugendlichen in Klassenstufe acht lässt sich auch in den Untersuchungsbefunden von Bardick und Bernes (2005) erkennen. Die Frage nach den Motiven der beruflichen Aspirationen wird hier jedoch bereits in Klassenstufe sieben über persönliche Interessen begründet. Dieser Befund lässt sich jedoch nicht als gänzlicher Widerspruch zum theoretischen Modell von Gottfredson interpretieren. So geht Gottfredson weniger davon aus, dass persönliche Interessen vor Erreichen der vierten Entwicklungsstufe gänzlich irrelevant sind, sondern vielmehr, dass sich berufliche Aspirationen ab der vierten Entwicklungsstufe stärker nach persönlichen Interessen ausdifferenzieren. Darüber hinaus scheinen implizite Einflussfaktoren (wie die Geschlechts- und Prestigeangemessenheit) weniger über eine direkte Frage nach Aspirationsmotiven abbildbar zu sein.

Die Annahme einer sich in Entwicklungsphase drei herausbildenden beruflichen Orientierung an sozialer Bewertung und der damit einhergehenden Wahrnehmung hinsichtlich berufsspezifischer Verdienstmöglichkeiten bekräftigen ebenfalls die Befunde von McMahon und Watson (2005). Auf der Grundlage einer Stichprobe von $n = 882$ südafrikanischen und australischen Jugendlichen im Alter zwischen elf und 14 Jahren wurde untersucht, welche Merkmale Jugendliche am häufigsten angeben, wenn sie über die Arbeitswelt nachdenken und Informationen über Berufe einholen. Anhand der Ergebnisse zeigt sich, dass am häufigsten Merkmale hinsichtlich „Lebens- und Berufsimplicationen“ (u.a. Verdienst oder Beschäftigungsverhältnisse) genannt werden. Gemäß Gottfredson werden interessensspezifische und persönliche Merkmale von nur einem geringen Anteil der Jugendlichen angeführt.

Die Dominanz einer geschlechtstypischen Berufsorientierung im frühen Kindesalter wird auch bei Hempel (2008) hervorgehoben. In den Befunden einer Untersuchung zu künftigen Lebensplänen und Berufswünschen bei Grundschulkindern zeigt sich, dass Jungen und Mädchen die Welt der Erwachsenen geschlechtsspezifisch wahrnehmen und eine Segregation in typische Männer- und Frauenberufe vornehmen. Während Jungen eine stärkere Sachorientierung zeigen, neigen Mädchen zu einer stärkeren Personenorientierung in ihren Wunschberufen. Die identifizierten geschlechtstypischen Berufsorientierungen bei Jungen und Mädchen weisen in Übereinstimmung mit den theoretischen Annahmen Gottfredsons darauf hin, dass Kinder bereits früh Geschlechtsrollenkonzepte entwickeln und ihre eigene Lebensgestaltung daran ausrichten. Darüber hinaus wird jedoch auch auf den Trend hingewiesen, dass Mädchen allmählich eine berufliche Orientierung hin zu typischen Männerdomänen aufzeigen und häufiger prestigeträchtigere Wunschberufe angeben.

Als Bekräftigung der Theorieannahmen zur Entwicklung von Berufskonzepten in Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklung lassen sich ebenfalls die Befunde von Olyai und Kracke (2008) interpretieren. Im Rahmen ihrer Untersuchung wurden Berufskonzeptaspekte bei insgesamt $n = 34$ Grundschulkindern zu zwei Messzeitpunkten erfasst: Vor und direkt nach einer Intervention zum Ausbau kindlicher Berufskonzepte. Die Ergebnisse zur Struktur von Berufskonzepten zeigen gemäß Gottfredson, dass Grundschul Kinder vor der Intervention kaum Berufskonzeptaspekte wie Fähigkeiten und Interessen als berufsrelevante Beschreibungsmerkmale heranziehen. Direkt nach der Intervention zeigt sich jedoch eine stärkere Akzentuierung dieser beiden Aspekte. Eine nachhaltige Veränderung von Berufskonzepten bei Grundschulkindern infolge der Intervention kann jedoch aufgrund der zeitlichen Nähe der beiden Messzeitpunkte nicht angenommen werden.

Bezug nehmend auf Gottfredson untersuchte auch Schmude (2009) die Entwicklung beruflicher Aspirationen bei Jugendlichen der fünften bis neunten Klassenstufe. Die Datengrundlage basiert auf mehreren Teilstichproben im Querschnitt- wie auch im Längsschnittdesign. Zur Theorieüberprüfung wurde der im Rahmen dieser Projekte erfasste erstgenannte Wunschberuf herangezogen. Während weibliche Jugendliche eher Präferenzen in künstlerischen und sozialen Bereichen aufweisen, neigen männliche Jugendliche eher zu einer handwerklich-technischen Orientierung. Die beliebtesten Wunschberufe bei weiblichen Jugendlichen beziehen sich beispielsweise auf Berufe wie *Schauspieler:in* (insbesondere in den Klassen fünf bis sechs) sowie *Ärzt:in* und *Hotelfachfrau* (insbesondere in den Klassen sieben bis neun). Bei männlichen Jugendlichen zählen *Sportler/Fußballer* (insbesondere in den Klassen fünf bis sechs) sowie *Kfz-Mechatroniker* und *Informatiker* (insbesondere in den Klassen sieben bis neun) zu den am stärksten favorisierten Berufen (vgl. ebd., S. 173ff.). Insgesamt lässt sich eine geschlechtstypische Orientierung der Wunschberufe erkennen, wobei weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen in Klasse neun zu einer stärker geschlechtsuntypischen bzw. -neutralen Orientierung neigen. Darüber hinaus zeigt sich bei Jugendlichen höherer Klassenstufen eine Abkehr von Traumberufen und eine zunehmende Angabe von speziellen Berufsbezeichnungen, wobei männliche Jugendliche beharrlicher an ihren Traumberufen festzuhalten scheinen als weibliche Jugendliche (vgl. ebd., S. 188ff.). Ferner lässt sich von Klasse sieben bis neun ein niedrigeres Prestigeniveau des Wunschberufs erkennen.¹¹ Unter Berücksichtigung der Schul-

¹¹ Der Geschlechtstyp bzw. das Prestigeniveau wurde den einzelnen Wunschberufen jeweils zugewiesen. Hierzu wurden die im Rahmen einer Untersuchung von Ratschinski (2000) erfassten mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen herangezogen.

form sowie der Bildungsaspiration zeigt sich, dass Jugendliche des Gymnasiums bzw. Jugendliche, die das Abitur anstreben, Wunschberufe mit höherem Prestigeniveau angeben (vgl. ebd., S. 225ff.).

2.2.4.2 Eingrenzung beruflicher Aspirationen

Über die bisher angeführten Befunde zur Überprüfung des Modells von Gottfredson lassen sich jedoch keine direkten Aussagen in Hinblick auf die postulierte Annahme einer zunehmenden Eingrenzung beruflicher Aspirationen ableiten. Empirische Untersuchungen, die sich den Theorieimplikationen hinsichtlich einer zunehmenden Beschränkung des beruflichen Aspirationsfeldes widmen, zeigen teils theoriekonforme teils widersprüchliche Befunde.

Zur Überprüfung der von Gottfredson angenommenen entwicklungsspezifischen Eingrenzung akzeptabler Berufsalternativen untersuchten Trice, Hughes, Odom, Woods und McClellan (1995) die Zurückweisung von Berufen bei $n = 949$ Kindern der zweiten, vierten und sechsten Klassenstufe. Hierzu wurden die Kinder gebeten, anzugeben, welche von insgesamt 13 vorgegebenen Berufe ihnen gefallen bzw. welche sie ablehnen würden. Die insgesamt 13 zur Auswahl stehenden Berufe umfassten sowohl Männer- als auch Frauenberufe sowie Berufe mit hohem und niedrigem sozialen Status und lassen sich den RIASEC-Typen nach Holland zuordnen. Übereinstimmend mit Gottfredsons Annahme eines entwicklungsspezifischen Eliminierungsprozesses zeigen die Befunde, dass der Anteil zurückgewiesener Berufe mit zunehmendem Alter ansteigt. Ähnlich lassen sich auch die Befunde von Schmude (2009) interpretieren – im längsschnittlichen Vergleich der Berufswünsche zeigt sich von Klasse fünf zu Klasse neun insgesamt eine Reduktion hinsichtlich der Anzahl von Jugendlichen, die einen Wunschberuf angegeben haben; dieser Effekt zeigt sich insbesondere bei Jugendlichen des Gymnasiums (vgl. ebd., S. 168). Die entwicklungsspezifische Zurückweisung bei Trice et al. (1995) tritt jedoch stärker bei Jungen als bei Mädchen hervor. Die angegebenen Motive der Zurückweisung lassen sich hingegen nur teilweise als theoriekonform interpretieren. So werden zwar Motive bezüglich einer Geschlechtsunangemessenheit überwiegend von jüngeren Kindern (besonders von Jungen) sowie soziale Statusmotive und mangelnde Fähigkeiten von älteren Kindern angegeben, jedoch lässt sich auch mangelndes Interesse als zentrales Argument der Zurückweisung identifizieren. Darüber hinaus wurden die Kinder gebeten, zwei Wunschberufe frei zu nennen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die beiden Wunschberufe mit fortschreitendem Alter als zunehmend konsistenter erweisen.

Die Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes wurde von Leung und Harmon (1990) an einer Stichprobe von $n = 246$ Studierenden im Alter zwischen 17 und 25 Jahren untersucht. Auf der Grundlage einer Liste mit insgesamt 155 Berufen, die zuvor nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau kodiert worden waren, sollten die Studierenden retrospektiv ihre bisherigen Berufswünsche und das jeweilige Alter, in welchem diese Wünsche aufgetreten waren, angeben. Die Zone akzeptabler Berufsalternativen wurde unter Berücksichtigung der altersspezifischen Berufswünsche über einen Flächenindex als Produkt aus den beiden Spannweiten hinsichtlich Geschlechtstyp und Prestigeniveau bestimmt. Eine entwicklungsspezifisch zunehmende Eingrenzung von Berufswünschen konnte insgesamt nicht bekräftigt werden. Entgegen den Annahmen Gottfredsons lässt sich bis zum Alter von 17 Jahren sogar eine Erweiterung des beruflichen Aspirationsfeldes erkennen, die in erster Linie aus größeren Akzeptanzspannen auf der Geschlechtsdimension resultiert.

Ähnliche Ergebnisse konnten in einer Replikationsuntersuchung von Leung (1993) anhand einer Stichprobe von insgesamt $n = 149$ Studierenden asiatischer Herkunft identifiziert werden. Eine Eingrenzung beruflicher Aspirationen lässt sich lediglich in den genannten Berufswünschen im Alter von 18 Jahren erkennen. Bis zu diesem Alter zeigt sich hingegen ein zunehmend

größer werdendes berufliches Aspirationsfeld, das insbesondere durch eine größere Spannweite auf der Geschlechtsdimension bestimmt wird. Darüber hinaus lässt sich bei männlichen Befragten eine über die Altersstufen hinweg eingeschränkte Geschlechtsakzeptanz im Sinne einer zunehmend geringeren Spannweite auf der Geschlechtsdimension erkennen, während sich bei weiblichen Befragten ein entgegengesetzter Effekt zeigt.

Leung, Conoley und Scheel (1994) untersuchten die Eingrenzung beruflicher Aspirationen an einer Stichprobe von insgesamt $n = 194$ hochbegabten Schülerinnen und Schülern. Auch hier wurden berufliche Aspirationen retrospektiv über die Angabe von Berufswünschen zu drei unterschiedlichen Altersstufen erfasst (1. Stufe: 0 bis 8 Jahre, 2. Stufe: 9 bis 13 Jahre und 3. Stufe: ≥ 14 Jahre). Über eine vorgegebene Liste mit insgesamt 158 Berufsbezeichnungen, die zuvor hinsichtlich Geschlechtstyp und Prestigeniveau kodiert wurden, sollten die Jugendlichen ihre bisherigen Berufswünsche angeben. Die Ergebnisse indizieren, dass die Berufswünsche über alle drei Stufen hinweg ein hohes mittleres Prestigeniveau aufweisen. Die Befunde die Eingrenzungsannahme von Gottfredson betreffend erweisen sich als uneinheitlich. Eine zunehmende Eingrenzung der Berufswünsche nach Prestige lässt sich nicht bestätigen. Vielmehr zeichnen sich die genannten Berufswünsche der zweiten Stufe im Vergleich zur ersten Stufe durch eine größere Prestigespannweite aus. In Übereinstimmung mit Gottfredson lässt sich eine geringere Spannweite auf der Geschlechtstypdimension der Berufswünsche auf der zweiten Stufe gegenüber der ersten Stufe erkennen. Im Vergleich der Berufswünsche der zweiten und dritten Stufe zeigt sich jedoch wiederum eine größere Geschlechtsakzeptanz. Zudem zeigt sich, dass weibliche Befragte insgesamt einen breiteren Akzeptanzbereich bezüglich der Geschlechtsangemessenheit ihrer beruflichen Aspirationen aufweisen und bei der Frage nach ihrem höchsten angestrebten Bildungsabschluss in der Tendenz ein niedrigeres Aspirationsniveau angeben als männliche Befragte. Hinsichtlich der Bildungsaspirationen von Jugendlichen in Abhängigkeit vom Geschlecht deuten die Befunde von Scholand (2016) auf eine gegenläufige Tendenz hin. Im Rahmen einer Befragung von Jugendlichen der achten Klassenstufe an zwei Stadtteilschulen in Hamburg gaben weibliche Jugendliche häufiger an, das Abitur erwerben zu wollen als männliche Jugendliche. In den beruflichen Präferenzen von männlichen und weiblichen Jugendlichen lassen sich gleichermaßen Berufe mit hohem und niedrigem Qualifikationsniveau erkennen. Die Ergebnisse beruhen allerdings ausschließlich auf einer deskriptiven Auswertung. Angaben zu inferenzstatistischen Analysen werden in diesem Zusammenhang nicht berichtet.

Die Eingrenzung der Zone akzeptabler Berufsalternativen wurde bei Ratschinski (2009) an einer deutschen Stichprobe von $n = 556$ Jugendlichen der siebten, achten, neunten und zehnten Klassenstufe an Sekundarschulen (Haupt-, Real- und Oberschule) überprüft. Die Fläche des beruflichen Aspirationsfeldes wurde in Anlehnung an Leung und Harmon (1990) über das Produkt der Spannweiten entlang subjektiver Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen von fünf aktuellen Wunschberufen bestimmt. Zur Überprüfung der Annahme eines zunehmend kleiner werdenden Aspirationsfeldes im Laufe der kognitiven Entwicklung wurden die Flächenindizes von Jugendlichen der siebten und achten Klasse (Entwicklungsstufe drei) und der neunten und zehnten Klasse (Entwicklungsstufe vier) kontrastiert. In Übereinstimmung mit Gottfredson lässt sich bei Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier ein kleineres berufliches Aspirationsfeld identifizieren. In Einklang mit Gottfredsons Stufenmodell wird diese stärkere Eingrenzung durch eine geringere Akzeptanzbreite der Prestigedimension bestimmt. Eine Einschränkung bezüglich der Geschlechtsakzeptanz zeigte sich nicht. Darüber hinaus lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen. So weisen weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen ein größeres berufliches Aspirationsfeld auf, welches sich durch eine größere Akzeptanzbreite auf der Geschlechtsdimension bestimmt. Hinsichtlich der Spannweite auf der Prestigedimension konnten hingegen keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen festgestellt werden. Ein schwacher Effekt der Schulform konnte lediglich bei einer Zusammenfassung von Jugendlichen der Real- und Oberschule aufgezeigt werden. Diesbezüglich zeigt sich, dass eine entwicklungsspezifische Eingrenzung bei Jugendlichen der Hauptschule nicht

bestätigt wird. Diese Jugendlichen scheinen ihr Aspirationsfeld von Entwicklungsstufe drei zu Entwicklungsstufe vier eher zu erweitern (vgl. Ratschinski 2009, S. 124ff.). Unter der Annahme, dass Jugendliche der Hauptschule eher aufgrund von wahrgenommenen Zugangsbeschränkungen entsprechend formaler Bildungsvoraussetzungen von Kompromissbildungsprozessen in ihren Berufswünschen betroffen sind, lässt sich dieser Effekt ebenfalls im Sinne Gottfredsons interpretieren.

Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) überprüften ebenfalls die Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes von insgesamt $n = 959$ Schülerinnen und Schülern der sechsten und zehnten Klassenstufe unterschiedlicher Schulformen über eine standardisierte schriftliche Befragung. Neben den drei Flächenindizes nach Leung und Harmon (1990) wurden ferner individuelle Grenzziehungen zur Bestimmung der Position des beruflichen Aspirationsfeldes in Abhängigkeit von der Klassenstufe und vom Geschlecht analysiert. Hierzu wurde den Jugendlichen ein Fragebogen mit jeweils 70 Berufen zur Einschätzung vorgelegt. Neben berufsspezifischen Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen sollten die Jugendlichen ankreuzen, ob der jeweilige Beruf ein Wunschberuf ist. Angekreuzte Wunschberufe wurden sodann als berufliche Aspirationen interpretiert. Bezogen auf die Fläche des beruflichen Aspirationsfeldes zeigt sich keine stärkere Eingrenzung von Jugendlichen der zehnten Klasse gegenüber denen der sechsten Klasse. Allerdings lassen sich deutliche Geschlechtsunterschiede erkennen. Demnach weisen weibliche Jugendliche ein größeres berufliches Aspirationsfeld auf als männliche Jugendliche, das sich sowohl durch größere Akzeptanzspannen auf der Geschlechts- als auch auf der Prestigedimension bestimmt. Wenngleich weibliche Jugendliche eine größere Geschlechtsakzeptanz aufweisen als männliche Jugendliche, lassen sich für männliche und weibliche Jugendliche auch geschlechtstypische Grenzziehungen erkennen. Darüber hinaus zeigt sich eine schwache Wechselwirkung von Geschlecht und Klassenstufe in Bezug auf die zum weiblichen Pol weisende Geschlechtsgrenze. Demnach rücken weibliche Jugendliche der zehnten Klasse (gegenüber denen der sechsten Klasse) stärker von besonders weiblich konnotierten Aspirationen ab. Während sich keine Geschlechtsunterschiede in der Position der oberen Prestiegrenze erkennen lassen, zeigt sich in der Position der unteren Prestiegrenze, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen ihr Mindestmaß an Berufsprestige herabsetzen. Schulformspezifische Unterschiede konnten übergreifend nicht identifiziert werden. Insgesamt legen die Befunde keine Bekräftigung der entwicklungsbedingten Eingrenzungsannahme nach Gottfredson nahe. Vielmehr scheinen Unterschiede in der Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen durch das Geschlecht begründbar.

2.2.5 Kurzzusammenfassung

Anknüpfend an Super begreift Gottfredson Berufswahl als einen Entwicklungsprozess, der bereits lange vor dem Zeitpunkt einer beruflichen Entscheidung einsetzt. Zu den Kernannahmen ihrer Theorie zählt, dass berufliche Orientierungen bereits im Kindesalter auftreten und die Ausbildung beruflicher Aspirationen zentral beeinflussen. Berufliche Aspirationen lassen sich nach Gottfredson als akzeptable Berufsalternativen bezeichnen, die aus einem entwicklungs-spezifischen Passungsprozess von Selbstkonzept und Berufskonzepten resultieren (vgl. Gottfredson 1996b, S. 187). Berufsrelevante Merkmale des Selbstkonzepts werden hierbei in Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklungsphase ausgebildet und beziehen sich auf soziologische und psychologische Elemente. Hierbei stellen der Geschlechtstypus sowie das Berufsprestige soziale Elemente des Selbstkonzepts dar, während persönliche Interessen zu Merkmalen des psychologischen Selbstkonzepts zählen (vgl. Gottfredson 1981, S. 547).

Das Selbstkonzept entwickelt sich nach Gottfredson über vier aufeinanderfolgende Phasen (vgl. Gottfredson 1981, S. 554ff.). Während der ersten Phase wird angenommen, dass Kinder Berufe

als Teil der Erwachsenenwelt wahrnehmen. Fiktive und fantasiegeprägte Vorstellungen von Berufen werden abgelegt und es bilden sich Präferenzen für reale Erwachsenenrollen aus. Während der zweiten Phase entwickeln Kinder ein geschlechtsspezifisches Selbstkonzept und beginnen, die Welt der Berufe in Männer- und Frauenberufe zu differenzieren. Berufe, die nicht mit der eigenen Geschlechtsidentität vereinbar scheinen, werden ausgeschlossen. Während der dritten Phase etablieren sich Vorstellungen hinsichtlich des eigenen sozialen Status. Als Indikator von Statusunterschieden differenzieren sich prestigebezogene Berufskonzepte. Berufe, die hinsichtlich ihres Prestigeniveaus als unangemessen bewertet werden, werden als inakzeptable Berufsalternativen ausgeschlossen. In der vierten Entwicklungsphase werden psychologische Elemente des Selbstkonzepts wirksam. Hierbei werden Berufe oder Arbeitsbereiche, die nicht mit persönlichen Wertvorstellungen und Interessen vereinbar scheinen, ausgeschlossen.

Gottfredson nimmt grundlegend an, dass sich berufliche Aspirationen sukzessive eingrenzen (vgl. ebd., S. 556ff.). Am Ende der dritten Entwicklungsphase hat sich bereits ein entlang subjektiver Geschlechts- und Prestigegrenzen definiertes berufliches Aspirationsfeld ausgebildet. Auf Grundlage dieser Zone akzeptabler Berufsalternativen erfolgt sodann unter Berücksichtigung persönlicher Interessen die Suche nach der besten Alternative (vgl. Gottfredson 1996b, S. 195). Ein Abrücken oder Verschieben von Berufspräferenzen innerhalb dieser Akzeptanzzone wird erst erwartet, wenn zum Zeitpunkt einer anstehenden Berufswahl Zweifel an deren Realisierung bestehen. Dieser Prozess wird nach Gottfredson als Kompromissbildung bezeichnet (vgl. ebd., S. 195ff.).

Es liegen einige Untersuchungen vor, die das Modell beruflicher Aspirationen von Gottfredson empirisch überprüft haben und die theoretischen Implikationen in Bezug auf die Bedeutung der Geschlechts- und Prestigedimension bekräftigen konnten (z.B. Busshoff 1987; Helwig 2001; Walls 2000). Neben geschlechtstypischen Berufspräferenzen von männlichen und weiblichen Jugendlichen lassen sich in diversen Untersuchungen differentielle Geschlechtseffekte erkennen. So halten männliche Jugendliche hartnäckiger an Traumberufen fest (vgl. Helwig 2001, S. 86f.; Schmude 2009, S. 188ff.) und neigen zu strikteren geschlechtstypischen Berufspräferenzen, während weibliche Jugendliche in der Tendenz eher bereit zu sein scheinen, sich auf einen geschlechtsuntypischen Beruf einzulassen (vgl. Helwig 1998, S. 254; Hempel 2008, S. 6; Henderson et al. 1988, S. 41f.; Pollmann 1994, S. 360; Schmude 2009, S. 209).

Die empirischen Befunde zur Überprüfung der entwicklungsspezifischen Eingrenzung beruflicher Aspirationen erweisen sich insgesamt als uneinheitlich. Während die Ergebnisse von Trice, Hughes, Odom, Woods und McClellan (1995) sowie Ratschinski (2009) die Eingrenzungsannahme bekräftigen, konnte eine zunehmende Eingrenzung beruflicher Aspirationen bei Leung und Harmon (1990), Leung (1993) sowie Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) nicht bekräftigt werden. Einheitliche Befunde lassen sich hingegen in Bezug auf die Breite des Aspirationsfeldes hinsichtlich der Geschlechtstypik sowohl bei Leung (1993), Leung, Conoley und Scheel (1994), Ratschinski (2009) sowie Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) erkennen. Demnach weisen weibliche Befragte eine stärker ausgedehnte Geschlechtsakzeptanz auf als männliche Jugendliche.

Wie Ziegler und Steinritz (2015b) anführen, können die teilweise uneinheitlichen Befunde auch durch einen unterschiedlichen methodischen Zugang erklärt werden (S. 6). Zum einen basieren die Befunde von Leung (Leung & Harmon 1990; Leung 1993; Leung et al. 1994) auf einer retrospektiven Erfassung bisheriger Berufswünsche anhand spezifischer Stichproben (Studierende und hochbegabte Schülerinnen und Schüler). Da Studierende jedoch mit der Wahl ihres Studienfachs bereits eine (erste) Entscheidung in Hinblick auf den Prozess der Berufswahl getroffen haben, die möglicherweise aus Kompromissbildungsprozessen hervorging, erscheint hier eine eindeutige Prüfung der Eingrenzungsannahme von Gottfredson schwierig realisierbar.

Die Befunde von Ratschinski beziehen sich hingegen auf Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Schulformen, die ihre aktuellen Wunschberufe angegeben und diese subjektiv hinsichtlich Geschlechtstyp und Prestigeniveau eingeschätzt haben. Bezüglich der Prestigeeinschätzungen zeigen die Befunde, dass der eigene Wunschberuf tendenziell eher überschätzt wird. Dieser Effekt zeigt sich insbesondere bei Jugendlichen mit niedrigem Schulniveau und kann über das Motiv der Selbsterhöhung interpretiert werden (vgl. Ratschinski 2009, S. 116ff.).¹² Darüber hinaus konnte die Annahme eines kleiner werdenden Aspirationsfeldes nicht für Hauptschülerinnen und Hauptschüler bestätigt werden (vgl. ebd., S. 127). In Anlehnung an Granato et al. (2016) lassen sich unterschiedliche Toleranzspannen durch unterschiedliche Anspruchsniveaus an die Berufswahl begründen (S. 8). Möglicherweise bilden demnach insbesondere Jugendliche mit niedriger schulischer Vorbildung geringere Erwartungen an eine passende Berufswahl aus, wodurch wiederum eine Ausdehnung des Aspirationsfeldes begünstigt wird.

Mit Rekurs auf Gottfredson lässt sich die methodische Erfassung beruflicher Aspirationen über die Angabe von (wenigen) Berufswünschen insgesamt jedoch als kritisch bewerten, da hierbei vielmehr ein idealistischer Kernbereich als ein tatsächlicher Aspirationsraum akzeptabler Berufsalternativen abgebildet wird (vgl. Gottfredson 1996b, S. 205).

2.3 Bindungstheorie nach Bowlby

Auf den ersten Blick erscheint es nicht ersichtlich, welchen Erklärungsbeitrag die Bindungstheorie in Bezug auf die Konstitution beruflicher Aspirationen im Jungendalter leisten kann. Mit Rekurs auf bedürfnispsychologische Theorieansätze zur Berufswahl und der hier herausgestellten Bedeutung persönlicher Bedürfnisstrukturen infolge frühkindlicher Beziehungserfahrungen erscheint jedoch eine Verknüpfung von bindungstheoretischen Annahmen sowie Annahmen zur Entwicklung beruflicher Aspirationen als weniger abwegig. Ferner lassen sich empirische Hinweise zum Einfluss von Bindung auf Teilaspekte der beruflichen Entwicklung identifizieren, anhand derer sich weitere Annahmen zur Entwicklung beruflicher Aspirationen unter Berücksichtigung persönlicher Bindung ableiten lassen. Bevor diese Befundlage aufgearbeitet wird, werden zunächst einige einführende Bemerkungen zur Bindungstheorie vorgestellt.

Die Grundzüge der Bindungstheorie gehen im Wesentlichen auf die in drei Bänden dargelegten Annahmen des Psychoanalytikers und Psychotherapeuten John Bowlby (1969, 1973, 1980)¹³ zurück und finden in diversen Forschungszweigen Anwendung (vgl. Salter Ainsworth & Bowlby 1991, S. 339). In seinen theoretischen Darlegungen vereinigt Bowlby evolutionstheoretische, psychoanalytische sowie entwicklungspsychologische Ansätze zur Erklärung menschlich gesteuerter Verhaltens- und Regulationssysteme und hebt die Bedeutung von Bindungsbeziehungen zum Aufbau psychischer Gesundheit hervor:

So wird „die Fähigkeit, Bindungen zu anderen Personen aufzubauen [...] als ein grundlegendes Merkmal einer effektiv funktionierenden Persönlichkeit und psychischer Gesundheit betrachtet“ (vgl. Bowlby 2009b, S. 21).¹⁴

¹² Das Konzept der Selbsterhöhung (self-enhancement) bezieht sich auf die Selbstdarstellung einer Person und kommt etwa darin zum Ausdruck, sich gegenüber anderen Personen als besonders positiv zu präsentieren, um somit das Selbstwertgefühl zu erhöhen (vgl. Mummendey 2006, S. 79).

¹³ Deutsche Fassung: Bowlby (1975, 1976, 1983).

¹⁴ Als Bekräftigung dieser Annahme lassen sich Forschungsarbeiten anführen, die psychische Erkrankungen (z.B. Dumas, Blasey & Mitchell 2007; Neumann & Tress 2005) oder Unterschiede in Bezug auf die

Die Entwicklung einer gesunden Persönlichkeit über die Lebensspanne wird hierbei nachhaltig durch Interaktionserfahrungen mit Bezugspersonen während des Kindesalters beeinflusst. Nimmt ein Kind wiederholt wahr, dass eine angemessene und prompte Reaktion auf seine Signale seitens der Bezugspersonen erfolgt, wird die Ausbildung eines Gefühls empfundener Sicherheit als wahrscheinlich erachtet. Diese gefühlte Sicherheit stellt die Basis einer weitgehend angstfreien Exploration der Umwelt dar und bestärkt die Entwicklung sowohl von Selbstvertrauen als auch von Vertrauen in andere Personen sowie eine effiziente Affektregulation bei der Bewältigung belastender und herausfordernder Situationen.¹⁵

Wie Bowlby berichtet, sind seine Überlegungen bedeutsam von Sigmund Freud und Adolf Mayer geprägt, die beide herausstellen, dass der Ursprung psychischer Gesundheit auf Erfahrungen in der frühen Kindheit zurückzuführen ist (vgl. Bowlby 2009b, S. 17). In seiner Theorie hebt Bowlby hervor, dass problematische und unharmonische Beziehungsstrukturen zwischen Kind und Bezugsperson, aber auch nicht verarbeitete Trennungserlebnisse in der frühen Kindheit als negative Einflussfaktoren auf das Wohlbefinden eines Kindes sowie dessen Persönlichkeitsentwicklung im weiteren Lebenslauf begriffen werden können (vgl. Bowlby 1969, S. 177; 1988, S. 20f.).

Wie Bretherton (2009) in einem Beitrag darlegt, regte sich auf Seiten der Britischen Psychoanalytischen Gesellschaft lange Zeit heftige Kritik gegenüber Bowlbys Theoriekonzeption (S. 34ff.). Wenngleich Bowlby von psychoanalytischen Überlegungen Freuds inspiriert wurde, in denen zur Erklärung der psychologischen Entwicklung eines Menschen auch die von Bowlby hervorgehobene Mutter-Kind-Bindung herangezogen wird, lässt sich Bowlbys Theorie nicht als Fortführung der Freud'schen Psychoanalyse begreifen. Entgegen der bis dahin etablierten Ansichten der psychoanalytischen Schule Freuds, die wesentlich den Einfluss von Fantasien und Triebbedürfnissen auf die psychische Entwicklung fokussierte und allenfalls „vage Vorstellungen von den Interaktionen zwischen Säuglingen und Betreuungspersonen aufstellt“ (Fonagy 2001, S. 60f.), ist Bowlby vielmehr der Ansicht, dass mentale Repräsentationen frühkindlicher Bindungserfahrungen auf tatsächliche Bindungsbeziehungen zurückzuführen sind (vgl. Bretherton 2002, S. 14).¹⁶ Indem Bowlby Bindung als ein umweltangepasstes Steuerungs- und Regulationssystem begreift, das sich im Verhalten als auch in mentalen Konzepten manifestiert, werden sowohl die von Mayer herausgestellte Relevanz von Umweltbedingungen als auch der von Freud fokussierte Einfluss innerpsychischer Prozesse eines Menschen berücksichtigt (vgl. Bowlby 2009b, S. 18ff.).

Mit dem Ziel, persönliche Bindung auf die berufliche Entwicklung zu beziehen und darauf aufbauend Hypothesen bezüglich der Begrenzung beruflicher Aspirationen ableiten zu können, erfolgt in den folgenden Kapiteln zunächst eine Darlegung von Kernannahmen der Bindungstheorie. Hierbei wird insbesondere die Funktion von Bindungsverhalten aufgearbeitet und die Bedeutung von frühkindlichen Bindungsbeziehungen herausgestellt (siehe Kapitel 2.3.1). In diesem Kontext werden unterschiedliche Bindungsqualitäten (siehe Kapitel 2.3.2) sowie das Verhältnis von Bindungsverhalten und Explorationsverhalten erörtert (siehe Kapitel 2.3.3). Daran anknüpfend werden Bindungsbeziehungen über die Lebensspanne und die kognitive Repräsentation von Bindungserfahrungen in Form innerer Arbeitsmodelle aufgearbeitet (siehe Ka-

Ausprägungen der „Big Five“ Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Shaver & Brennan 1992) auf persönliche Bindungserfahrungen zurückführen.

¹⁵ Affektregulation bezieht sich hierbei auf die beim Individuum einsetzenden Prozesse zur Modulierung positiver wie negativer Gefühle auf internale und externale Reize (vgl. Diamond, Hicks & Otter-Henderson 2006, S. 206).

¹⁶ Eine differenzierte Gegenüberstellung von Psychoanalyse und Bindungstheorie findet sich beispielsweise bei Köhler (2009).

pitel 2.3.4). Abschließend werden etablierte Verfahren zur Erfassung persönlicher Bindungspräsentationen dargestellt und deren Entwicklung chronologisch aufgearbeitet (siehe Kapitel 2.3.5). In Hinblick auf den methodischen Zugang der vorliegenden Arbeit liegt hierbei besonderes Augenmerk auf unterschiedlichen Befragungsinstrumenten.

2.3.1 Bindungssystem als Funktionssystem

In seinem ersten Band stellt Bowlby heraus, dass sich beim Menschen sowie bei anderen höher entwickelten Säugetieren neben biologisch und evolutionstheoretisch begründeten Verhaltenssystemen zur Nahrungsaufnahme, Fortbewegung und Fortpflanzung ein zur Anpassung an die Welt und zum Überleben der eigenen Art funktionales Bindungsverhaltenssystem entwickelt hat (vgl. Bowlby 1975, S. 51; 2009b, S. 20). *Bindungsverhalten* umfasst im Allgemeinen jegliches Verhalten, welches das Ziel verfolgt, Nähe aufzusuchen oder aufrechtzuerhalten (vgl. Bowlby 1982, S. 180; Bowlby 1988, S. 26f.). Bowlby begründet den Ursprung des Aufsuchens und Aufrechterhaltens von Nähe in der Funktion einer spezieübergreifenden Überlebensstrategie, indem es dem Kind oder dem Jungtier gelingt, durch Aussenden von Signalen auf sich aufmerksam zu machen und eine Mutterfigur¹⁷ oder ein Muttertier dazu zu bewegen, in Gefahrensituationen Schutz zu spenden (vgl. Bowlby 1982, S. 226; Bretherton 2002, S. 13). Eine Bindungsbeziehung lässt sich demnach nicht als bloßes Nebenprodukt anderer Funktionssysteme begreifen, sondern resultiert aus dem Aufbau einer Sicherheit und Schutz bietenden Rückzugsmöglichkeit und folgt einem eigenständigen, primären Funktionssystem zur Erhaltung der eigenen Art (vgl. Bowlby 2009b, S. 20).

Beim Menschen wird diesem Verhaltenssystem ferner die Funktion zugeschrieben, negative Gefühle zu regulieren (vgl. Mikulincer, Shaver & Pereg 2003, S. 90; Zimmermann & Iwanski 2014, S. 12f.). Das Streben nach Nähe entwickelt sich bereits im frühen Kindesalter und bleibt über die gesamte Lebensspanne „von der Wiege bis zur Bahre“ bestehen (vgl. Bowlby 1975, S. 319; 1988, S. 62). Theoretische Postulate, die das Bindungsverhalten eines Kindes an eine Bezugsperson dadurch erklären, dass diese wesentlich für die Erfüllung von Nahrungsbedürfnissen verantwortlich ist, werden hierbei als insuffizient erachtet (vgl. Bowlby 1975; 1980, S. 41; 1988, S. 24f.). Wie bereits Untersuchungen im Tierreich nahelegen, lassen sich Hinweise für ein Bedürfnis nach Nähe aufdecken, das unabhängig von der Befriedigung von Nahrungsbedürfnissen besteht (vgl. Bowlby 1982, S. 210ff.).¹⁸ Bowlby folgert aus diesen Erkenntnissen eine Bekräftigung der Annahme, dass das Verlangen nach Nähe und Schutz ein den anderen gleichgestelltes Grundbedürfnis darstellt (vgl. Bowlby 1975, S. 172). Dieses Bedürfnis nach Nähe

¹⁷ In den Arbeiten von Bowlby wird insbesondere die Mutter bzw. die Mutterfigur als primäre Bezugsperson begriffen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass andere Personen (z.B. der Vater) von der Rolle als Bezugsperson ausgeschlossen sind. So merkt Bowlby an, „[...] dass zwar gewöhnlich die natürliche Mutter eines Kindes seine Hauptbindungsfigur ist, diese Rolle jedoch auch gut von anderen übernommen werden kann. Die bisherigen Befunde deuten darauf hin, dass ein Kind, zu dem sich ein Mutterersatz in einer mütterlichen Art verhält, diesen so behandelt wie andere Kinder ihre natürliche Mutter. Was wir unter einer »mütterlichen Art«, ein Kind zu behandeln, verstehen [...] heißt kurz ausgedrückt so viel, wie sich in lebendige soziale Interaktion mit dem Kind zu begeben und prompt auf seine Signale und Annäherungsversuche zu reagieren“ (Bowlby 1975, S. 281).

¹⁸ Es lassen sich anschauliche Belege in den Untersuchungen von Harlow und Mears (1979) erkennen. Untersucht wurde das Verhalten von jungen Rhesusaffen gegenüber einer nahrungsspendenden Ersatzmutterfigur aus Draht und einer nicht-nahrungsspendenden weichen Ersatzmutterfigur aus Plüsch. Hierbei konnte eine höhere Kontaktaufnahme gegenüber der weichen Plüsch-Ersatzmutterfigur beobachtet werden, deren Nähe besonders auffällig bei aufkommender Furcht gesucht wurde.

zeigt sich Bowlby zufolge insbesondere in angstausslösenden Situationen im Verlauf der Auseinandersetzung mit der Umwelt und zeigt sich beispielsweise in den Verhaltensweisen von verzweifelte Kindern während Trennungsphasen von ihrer Bezugsperson (vgl. Bowlby 1980; Deutsch 1959; Fagin 1966; Heinicke 1956; Heinicke & Westheimer 1966; Robertson & Bowlby 1952; Robertson 1953; Spiro 1958).

Bindungsverhalten ist jedoch konstitutiv von Bindung zu unterscheiden. Während Bindungsverhalten als aktives und beobachtbares Bestreben eines Kindes aufgefasst wird, Nähe zu einer Bezugsperson herzustellen, lässt sich Bindung als emotionales Band zwischen Kind und Bezugsperson begreifen, das aus dem Bindungsverhalten seitens des Kindes und dem Fürsorgeverhalten seitens der Bezugsperson resultiert (vgl. Bowlby 1988, S. 28). Im Regelfall wird dieses emotionale Band zwischen Kind und Bezugsperson in zwei wechselseitig aufeinander angepassten Verhaltenssystemen optimal gefestigt, dem Bindungsverhalten und dem Fürsorgeverhalten (vgl. Egeland 2002, S. 308). Auf der einen Seite bildet sich beim Kind bereits im Säuglingsalter ein Bindungsverhalten aus, das sich dadurch auszeichnet, dass zielgerichtete Signale an die Bezugsperson gesendet und Verhaltensweisen zur Erreichung und Aufrechterhaltung nach Nähe (z.B. durch Anklammern, Schreien oder Nachlaufen) aktiviert werden. Auf der anderen Seite bildet sich auf Seiten der Bezugsperson ein reziprokes Fürsorgeverhalten aus, das bestimmt, wie die Bezugsperson auf die Signale des Kindes reagiert (z.B. Kind auf den Arm nehmen, Trost spenden).

Grundlegend konstatiert Bowlby, dass sich die Interaktionsbeziehung zwischen Kind und Bezugsperson bereits im ersten Lebensjahr als eine „zielkorrigierte Partnerschaft“ (Bowlby 1975, S. 248f.) etabliert, in der von Seiten des Kindes und der Bezugsperson wechselseitig aufeinander Bezug genommen wird. Das Bindungsverhalten des Kindes lässt sich nicht unabhängig vom Fürsorgeverhalten der Bezugsperson begreifen. Dadurch, dass das Kind Vorstellungen über das Verhalten und die Motive der Bezugsperson entwickelt, richtet es sein eigenes Verhalten entsprechend der internalisierten Erwartungen, wie die Bezugsperson wahrscheinlich auf seine gesendeten Signale reagieren wird, aus. Die aus Bindungsverhalten und Fürsorgeverhalten resultierende Bindung lässt sich demnach als eine aufeinander abgestimmte Beziehung zwischen mindestens zwei Partnern begreifen, die sich zur Erreichung der beidseitig gesetzten Ziele in der Regel durch ein „dynamisches Gleichgewicht“ bestimmt (vgl. Bowlby 1975, S. 222).

Bindungsbeziehungen zeichnen sich im Gegensatz zu anderen Beziehungsstrukturen durch eine stabile emotionale Verbundenheit aus, die in dieser Weise nur zu wenigen Personen aufgebaut werden kann (vgl. Salter Ainsworth 1973, S. 1). In seinen frühen Arbeiten weist Bowlby darauf hin, dass sich das Bindungsverhalten von Kleinkindern im Sinne einer „Monotropie“ (vgl. Bowlby 1975, S. 283) wesentlich auf eine primäre Bezugsperson stützt. Das Vorliegen von weiteren Bindungsbeziehungen zu Nebenbindungsfiguren wird jedoch nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Unterschiedliche Bindungsbeziehungen können sich durch jeweils unterschiedliche Bindungsqualitäten bestimmen (vgl. Bowlby 1975, S. 280ff.; 2009b, S. 26).

2.3.2 Unterschiedliche Bindungsqualitäten

In Abhängigkeit vom Fürsorge- und Bindungsverhalten lassen sich unterschiedliche Qualitäten persönlicher Bindung identifizieren. Bei einer optimal wechselseitig aufeinander abgestimmten Partnerschaft zwischen Kind und Bezugsperson wird im Normalfall die Entwicklung einer sicheren Bindung angenommen. Eine *sichere Bindung* ist für Bowlby von zentraler Bedeutung für eine gesunde Persönlichkeitsentwicklung und deren Ausbildung wird als wahrscheinlicher erachtet, wenn seitens der Bezugsperson ein liebevolles und unterstützendes Fürsorgeverhalten gezeigt sowie angemessen und prompt auf die Signale des Kindes reagiert wird (vgl. Bowlby

2009b, S. 23). Was jedoch konkret eine „angemessene Responsivität“ darstellt, lässt sich nicht gänzlich unabhängig von persönlichen Dispositionen beantworten:

„Ebenso wie die ursprünglichen Eigenschaften des Babys die Pflegehaltung der Mutter ihm gegenüber beeinflussen können, so können die ursprünglichen Eigenschaften der Mutter die Reaktionsweisen des Babys ihr gegenüber beeinflussen“ (Bowlby 1975, S. 312).

Daran anknüpfend hebt Süß hervor, dass die im Kontext des Fürsorgeverhaltens verfügbaren Ressourcen der Bezugsperson auch durch das Ausmaß von Unterstützungsleistungen des sozialen Umfeldes einer Bezugsperson beeinflusst werden können (vgl. Süß 1987, S. 17).

Grundsätzlich impliziert eine Differenzierung unterschiedlicher Bindungsqualitäten keine quantitative Beschränkung persönlicher Bindung im Sinne einer Dichotomie von Bindung/keiner Bindung. Mit der Annahme, dass Bindung als Grundbedürfnis im Wesen des Menschen verankert und somit universeller Natur ist, wird jedem Menschen ein grundlegendes Bindungsverhalten unterstellt. Es geht demnach nicht um die Frage, ob eine Person gebunden ist, als vielmehr darum, inwieweit diese entsprechend ihres Bindungsverhaltens als sicher oder unsicher gebunden wahrgenommen werden kann.

Aus Verhaltensbeobachtungen von Interaktionsbeziehungen zwischen Kleinkindern und ihren Müttern in Uganda (vgl. Salter Ainsworth 1967) ist es Salter Ainsworth, Blehar, Waters und Wall (1978) Ende der 70er Jahre gelungen, über das experimentell angelegte Setting „Fremde Situation“ im Rahmen der Baltimore-Studie unterschiedliche Bindungsmuster von Kleinkindern gegen Ende ihres ersten Lebensjahres bei aufeinanderfolgenden Trennungs- und Wiedervereinigungsphasen zu klassifizieren. Grundlage dieses Beobachtungsverfahrens ist die Annahme, dass über stressbedingte Situationen (z.B. die Trennung eines Kindes von seiner Bezugsperson) Bindungsverhalten auf Seiten des Kindes aktiviert wird und sich dies in unterschiedlichen Interaktionsmustern zwischen Kind und Bezugsperson zeigt. Das zugrundeliegende Setting umfasst insgesamt folgende acht Episoden (vgl. Salter Ainsworth et al. 1978, S. 37ff.):

- (1) Kind und Bezugsperson werden in einen Raum mit Spielzeug geführt
- (2) Kind ist mit Bezugsperson alleine im Raum
- (3) Fremde betritt Raum und beginnt zunächst Unterhaltung mit Bezugsperson; anschließend Kontaktaufnahme der Fremden mit Kind
- (4) Bezugsperson verlässt Raum (Trennung I); Fremde wendet sich dem Kind zu
- (5) Bezugsperson kehrt zurück (Wiedervereinigung I), wendet sich Kind zu und setzt Kind wieder vor Spielzeug; Fremde verlässt Raum
- (6) Bezugsperson verlässt Raum (Trennung II)
- (7) Fremde kehrt zurück und wendet sich Kind zu
- (8) Bezugsperson kehrt zurück (Wiedervereinigung II); Fremde verlässt Raum

Über Verhaltensbeobachtungen von insgesamt $n = 106$ Kindern in vier Teilstichproben konnten neben dem bereits von Bowlby identifizierten *sicheren* Bindungsmuster (*secure*), das aus einer optimal aufeinander abgestimmten Interaktion zwischen Kind und Bezugsperson resultiert, zwei Typen eines unsicheren Bindungsmusters klassifiziert werden: *Unsicher-vermeidend* (*avoidant*) und *unsicher-ambivalent* (*anxious-ambivalent*) (vgl. Salter Ainsworth et al. 1978, S.

59ff.).¹⁹ Die Befunde dieser Verhaltensbeobachtungen zeigen, dass sicher gebundene Kinder ihre innere Spannung (insbesondere in der zweiten Trennungsphase) durch weinerliches Verhalten zum Ausdruck bringen. Sobald die Bezugsperson den Raum wieder betritt, sucht das Kind ihre Nähe und lässt sich binnen kurzer Zeit beruhigen. Kinder mit unsicher-vermeidendem Bindungsmuster zeigen der Fremden sowie der Trennung von der Bezugsperson gegenüber kaum eine Reaktion. Auch bei der Wiederkehr der Bezugsperson lässt sich kaum eine affektive Regung erkennen. Es erweckt den Eindruck, als ob diese Kinder den Trennungssituationen völlig gleichgültig gegenüberstehen. Untersuchungen, die in diesem Zusammenhang physiologische Merkmale (z.B. Herzfrequenz oder Nebennierenrindenaktivität) untersuchen, decken jedoch sehr wohl eine innere Unruhe dieser Kinder auf (z.B. Spangler & Grossmann 1993; Sroufe & Waters 1977b). Darüber hinaus weichen unsicher-vermeidend gebundene Kinder während der Wiedervereinigungsphasen vor der Kontaktaufnahme der Bezugsperson zurück und lenken stattdessen ihre Aufmerksamkeit auf die Umwelt. Bei einem unsicher-ambivalenten Bindungsstil wird beobachtet, dass die Aufmerksamkeit dieser Kinder sehr stark auf die Bezugsperson fokussiert ist und sich das Verhalten gegenüber der Fremden wesentlich durch Zurückhaltung und Angst auszeichnet. In Trennungsphasen lässt sich bei diesen Kinder eine deutliche Belastung erkennen, die insbesondere durch ärgerliches Verhalten oder Weinen zum Ausdruck kommt. Bei Rückkehr der Bezugsperson lässt sich ein eher zwiespältiges Verhalten beobachten. Einerseits suchen diese Kinder aktiv die Nähe zur Bezugsperson, andererseits wehren sie tröstendes Verhalten der Bezugsperson ab, neigen zu ärgerlichem Verhalten und lassen sich nur schwer beruhigen. Mit 66 % überwiegt der Anteil von Kindern mit sicherem Bindungsstil. Die beiden unsicheren Bindungsstile lassen sich mit Anteilen von 22 % (unsicher-vermeidend) bzw. 12 % (unsicher-ambivalent) nur bei wenigen Kindern identifizieren (vgl. Salter Ainsworth et al. 1978, S. 98). Mit Ausnahme weniger Studien (z.B. Ahnert & Lamb 2001; Sagi et al. 1995; Zach 2000) konnten ähnliche Verteilungen des Bindungsstils repliziert werden (z.B. Campos, Barrett, Lamb, Goldsmith & Stenberg 1983; Spangler & Grossmann 1993; Spangler & Schieche 1998; Sroufe, Egeland, Carlson & Collins 2005; van IJzendoorn & Kroonenberg 1988; Völker, Keller, Lohaus, Cappenberg & Chasiotis 1999; Wartner, Grossmann, Fremmer-Bombik & Suess 1994).

Neben den standardisierten Verhaltensbeobachtungen der fremden Situation führten Salter Ainsworth et al. (1978) überdies Hausbesuche durch, um die Interaktion zwischen Kind und Bezugsperson in ihrem gewohnten häuslichen Umfeld zu beobachten und die Verhaltensweisen auf Seiten des Kindes in Beziehung zum Fürsorgeverhalten der Bezugsperson zu setzen.²⁰ Die Befunde zeigen, dass Bezugspersonen, deren Kinder im Rahmen der fremden Situation gegen

¹⁹ In Teilstichprobe I wurde die Entwicklung der Mutter-Kind-Bindung während des ersten Lebensjahres durch Beobachtungen von $n = 26$ Kindern und ihren Bezugspersonen in ihrer häuslichen Umgebung in drei-Wochen-Intervallen untersucht. Im Anschluss wurden von diesen Kindern gegen Ende des ersten Lebensjahres $n = 23$ Kinder in der fremden Situation beobachtet. In Teilstichprobe II wurde mit $n = 33$ Kindern im Alter zwischen $8\frac{1}{2}$ und 11 Monaten zu drei Untersuchungszeitpunkten Tests zur kognitiven Entwicklung durchgeführt. Im Anschluss wurden auch diese Kinder gegen Ende des ersten Lebensjahres in der fremden Situation beobachtet. Teilstichprobe III konstituiert eine Test-Retest Untersuchung. Hierzu wurden $n = 24$ Kinder gegen Ende des ersten Lebensjahres in der fremden Situation beobachtet. Zwei Wochen später wurden $n = 23$ dieser Kinder erneut in der fremden Situation beobachtet. Zur Überprüfung des Effekts der Mutter-Kind-Bindung auf Explorations- und Spielverhalten sowie kognitive Funktionen wurden in einer weiteren Teilstichprobe IV $n = 24$ Kinder gegen Ende des ersten Lebensjahres in der fremden Situation beobachtet. Alle 106 Kinder wurden aus der Mittelschicht in der amerikanischen Region um Baltimore rekrutiert. Die Kontaktaufnahme erfolgte über behandelnde Kinderärzte (vgl. Salter Ainsworth et al. 1978, S. 31f.).

²⁰ Die im Folgenden dargestellten Befunde basieren auf Beobachtungen von $n = 23$ Kindern und ihren Bezugspersonen, die während des ersten Lebensjahres in ihrer häuslichen Umgebung als auch gegen Ende des ersten Lebensjahres im Kontext der fremden Situation beobachtet wurden (Teilstichprobe I der Baltimore-Studie).

Ende des ersten Lebensjahres als unsicher in ihrem Bindungsverhalten klassifiziert werden, im Allgemeinen weniger sensitiv auf die Signale ihrer Kinder reagieren, in den Interaktionen mit ihrem Kind weniger kooperatives und akzeptierendes Verhalten zeigen und bei physischem Kontakt zu ihren Kindern weniger liebevoll und zärtlich erscheinen. Während die Bezugspersonen sicher gebundener Kinder im Allgemeinen prompt auf die Signale ihrer Kinder reagieren, zeigen Bezugspersonen unsicher gebundener Kinder eine eher verzögerte Reaktion auf die Signale des Kindes. Ein wenig liebevoller Körperkontakt zeigt sich insbesondere bei Bezugspersonen unsicher-vermeidend gebundener Kinder. Sie halten ihre Kinder eher in grober Art und Weise auf dem Arm und neigen ihren Kindern gegenüber häufiger zu körperlichen Übergriffen. Bezugspersonen unsicher-ambivalent gebundener Kinder wirken eher unbeholfen und gehen bei Körperkontakt zu ihren Kindern häufiger anderen Tätigkeiten (z.B. Füttern) nach (vgl. Salter Ainsworth et al. 1978, S. 145). Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass sich die Interaktions- und Verhaltensweisen von Bezugspersonen sicher gebundener Kinder durch ein stärkeres Maß an sensibler und feinfühligem Zuwendung auszeichnen. In deutschen Verhaltensbeobachtungen konnten die Ergebnisse insgesamt repliziert werden (z.B. Grossmann, Grossmann, Spangler, Suess & Unzner 1985).²¹

2.3.3 Bindungsverhalten und Explorationsverhalten

In der Bindungstheorie wird neben dem Bindungsverhalten das Explorationsverhalten als bedeutsam für die Entwicklung des Kindes herausgestellt. Explorationsverhalten stellt hierbei jenes Verhalten dar, dass auf die neugierige Erkundung der Umwelt gerichtet ist. Es wird angenommen, dass die Anwesenheit einer Bezugsperson in der Regel das Explorationsverhalten, das Spielverhalten sowie das soziale Engagement eines Kindes fördert (vgl. Bretherton 2002). Explorative Verhaltensweisen werden dabei durch Reize eines Organismus der unmittelbaren Umwelt ausgelöst und aktiviert. Beim Kleinkind äußert sich Explorationsverhalten etwa durch visuelles Nachverfolgen, die Hinwendung des Körpers zu Objekten sowie die haptische Untersuchung eines Umweltobjektes (vgl. Bowlby 1982, S. 237f.).

Das Verhältnis von Bindungs- und Explorationsverhalten wird in der Bindungstheorie als antithetisch begriffen (vgl. Bowlby 1988, S. 121; 2009b, S. 21). Ist das Explorationsverhalten eines Kindes aktiviert und wendet es sich zur Erkundung der Umwelt von seiner Bezugsperson ab, so ist in diesem Moment das Bindungsverhalten deaktiviert. In der Regel wird das Explorationsverhalten eines Kindes jedoch abrupt abgebrochen, wenn unvorhergesehene Umweltereignisse auftreten oder ein Umweltobjekt als befremdlich oder bedrohlich wahrgenommen wird. Sodann tritt das Bindungsverhalten wieder in Kraft. In diesem Zusammenhang wird das Explorationsverhalten des Kindes deaktiviert und das Kind sucht Schutz durch die Nähe zur Bezugsperson. Erneute Erkundungsversuche des Kindes werden erst dann wieder einsetzen, sobald sich beim Kind ein ausreichendes Gefühl der Sicherheit etabliert hat (vgl. Bowlby 1988, S. 121f.).

In der Bindungstheorie wird angenommen, dass auch das Explorationsverhalten von der Qualität der Kind-Bezugsperson-Beziehung beeinflusst wird. Als Folge der wiederholten Erfahrung,

²¹ Die ersten Untersuchungen im deutschen Kulturkreis basieren auf Verhaltensbeobachtungen von insgesamt $n = 54$ Kindern und ihren Eltern (Bielefeld-Studie): Einerseits in ihrem häuslichen Umfeld während des ersten Lebensjahres der Kinder sowie andererseits im Kontext der fremden Situation im Alter von zwölf und 18 Monaten der Kinder. Neben der Bielefelder Längsschnittuntersuchung wurden weitere Längsschnittuntersuchungen initiiert (Regensburg-Studien), in denen die Stabilität von Bindung sowie ausgewählte Bindungskorrelate vom Kindesalter bis hin ins Erwachsenenalter untersucht wurden. Eine zusammenfassende Beschreibung der einzelnen Längsschnittuntersuchungen sowie die zugrundeliegenden Erhebungswellen finden sich bei Spangler und Grossmann (2009).

dass das Kind auf die Erreichbarkeit der Bezugsperson vertrauen kann, wird die Wahrnehmung des Kindes gefestigt, die Bezugsperson als sichere Ausgangsbasis zu sehen, von welcher die Umwelt unbeschwert und neugierig erkundet werden kann und zu der das Kind bei aufkommender Angst zurückkehren kann (vgl. Bowlby 1973, S. 359; 1975, S. 309; 1987, S. 58; 1988, S. 11, 167; 2009b, S. 24f.). Die Wahrnehmung einer sicheren Basis trägt somit wesentlich zur menschlichen Entwicklung bei (vgl. Salter 1940, S. 45). In diesem Kontext lässt sich ein weitgehend angstfreies und schnell wieder aufnehmendes Explorationsverhalten eines Kindes, das auf eine sichere Basis zurückgreifen kann, als zentraler Bestimmungsfaktor von Selbstständigkeit und Autonomie zur Bewältigung künftiger Entwicklungsaufgaben begreifen. So merkt Vöttinger (2010) an, dass entwicklungsspezifische Lernprozesse eines Individuums insbesondere dann erfolgreich ausgestaltet werden, wenn sich beim Kind langfristig ein Gefühl innerer Sicherheit etabliert und somit Kapazitäten verfügbar sind, die zur Erkundung der Welt genutzt werden können und effektives Lernen fördern (S. 16, 78).

Das antithetische Verhältnis von Explorations- und Bindungsverhalten lässt sich auch in den Verhaltensbeobachtungen der fremden Situation nachweisen. Im zugrundeliegenden Beobachtungssetting von Salter Ainsworth et al. (1978) ist nicht nur das Bindungsverhalten der Kinder und das komplementäre Fürsorgeverhalten der Bezugsperson, sondern auch das Explorationsverhalten der Kinder in einer für sie fremden, mit Spielzeug ausgestatteten Umgebung beobachtet worden. Unabhängig von den Bindungsqualitäten zeigen die Befunde, dass das kindliche Explorationsverhalten am stärksten ausgeprägt ist, wenn sich das Kind mit der Bezugsperson alleine im Untersuchungsraum befindet. In den stressbelastenden Experimentalphasen, in denen eine fremde Person den Raum betritt, und insbesondere in den Phasen, in denen die Mutter den Raum verlässt, lässt sich hingegen ein deutlich eingeschränktes Explorationsverhalten erkennen. In den Wiedervereinigungsphasen zeigt sich allgemein jedoch erneut ein zunehmendes Explorationsverhalten (vgl. Salter Ainsworth et al. 1978, S. 82f.). Unter Berücksichtigung der identifizierten Bindungsmuster lässt sich feststellen, dass unsicher-ambivalent gebundene Kinder insgesamt weniger explorieren und unsicher-vermeidend gebundene Kinder ein stärker ausgeprägtes Explorationsverhalten aufweisen als sicher gebundene Kinder. Während sich sicher gebundene Kinder in den Wiedervereinigungsphasen von ihrer Bezugsperson trösten lassen und sich mit dem Gefühl einer inneren Sicherheit wieder rasch dem Spielzeug zuwenden, lassen sich unsicher-ambivalent gebundene Kinder kaum von der Bezugsperson beruhigen, bringen durch ihr teils weinerliches teils abwehrendes Verhalten ihre scheinbar unlösbare innere Spannung zum Ausdruck und schenken dem Spielzeug insgesamt nur wenig Beachtung. Unsicher-vermeidend gebundene Kinder scheinen ihre Aufmerksamkeit aufgrund von ablehnenden und ärgerlichen Interaktionserfahrungen mit ihrer Bezugsperson vermehrt auf materielle Gegenstände der sie umgebenden Welt zu fokussieren. Auch in Trennungsphasen beschäftigen sie sich intensiver mit dem Spielzeug und zeigen kaum weinerliches Verhalten (vgl. Salter Ainsworth et al. 1978, S. 99ff.).

Mit fortschreitender Entwicklung des Kindes wird eine Ausdehnung des Explorationsraums angenommen. Beim Kleinkind konstituiert sich ein Verständnis der Welt insbesondere durch haptisches Erkunden und ein sich-Bewegen im Raum (vgl. Rass 2011, S. 88). Neben der spielerischen Erkundung der rein materiellen Welt manifestiert sich das Explorationsverhalten mit fortschreitender Entwicklung zunehmend auch in Beziehungen zu anderen Personen, was in Interaktionen mit Gleichaltrigen beobachtet werden kann. Wie Grossmann (2009) berichtet, neigen sicher gebundene Kinder insgesamt stärker dazu, harmonische Kontakte zu Gleichaltrigen aufzubauen, der Umwelt insgesamt offener gegenüberzustehen und Situationen realistischer einzuschätzen (vgl. ebd., S. 200f.).

Empirische Untersuchungen von Süß (1987; Süß, Grossmann & Sroufe 1992), die auf Verhaltensbeobachtungen von insgesamt $n = 39$ Kindern im Alter von fünf Jahren beruhen, zeigen,

dass Bindungssicherheit im Vorschulalter häufiger mit harmonischen Beziehungen zu Gleichaltrigen, konzentriertem Spielverhalten und selbstständigen Konfliktbewältigungsstrategien einhergeht (vgl. Süß 1987, S. 58ff.; Süß et al. 1992, S. 52ff.). Zudem zeigt sich, dass sicher gebundenen Kindern weniger Verhaltensprobleme (z.B. mangelnde Impulskontrolle) zugeschrieben werden (vgl. Süß 1987, S. 79ff.; Süß et al. 1992, S. 53ff.) und sie in ihrer sozialen Wahrnehmung als realistischer und weniger feindselig eingeschätzt werden (vgl. Süß 1987, S. 92; Süß et al. 1992, S. 55f.).²² Ähnliche Befunde zum Zusammenhang von Bindungssicherheit und sozialer Kompetenz im Kindergarten- und Schulalter lassen sich auch in anderen Untersuchungen aufzeigen (z.B. Bost, Vaughn, Washington, Cielinsky & Bradbard 1998; Lütkenhaus, Grossmann & Grossmann 1985b, S. 1540; Stams, Juffer & van IJzendoorn 2002; Verissimo et al. 2011; Verschueren & Marcoen 2005).

Des Weiteren lässt sich Explorationsverhalten im Sinne einer Auseinandersetzung mit der Welt auch auf die Entwicklung von Selbstvertrauen zur Bewältigung von umweltspezifischen Herausforderungen beziehen. Unter Berücksichtigung der Ausführungen von Rass (2011), dass Zuversicht und Selbstvertrauen insbesondere dann gefördert werden, wenn ein Kind sein aktives Verhalten als zielerreichend wahrnimmt (S. 88), ließe sich eine eingeschränkte Explorationsbereitschaft unsicher gebundener Kinder entsprechend vergangener Interaktionen begründen, in denen aufgrund von Ablehnungs- und Zurückweisungserfahrungen eher ein geringes Vertrauen in die Erreichbarkeit der Bezugsperson durch eigene Anstrengungen angenommen werden kann. Ein mangelndes Vertrauen in die eigene Wirksamkeit lässt sich mit dem Konzept der erlernten Hilflosigkeit nach Seligman (1983) begründen. Erlernte Hilflosigkeit stellt hierbei einen psychologischen Zustand der Unkontrollierbarkeit dar und manifestiert sich aufgrund vergangener Erfahrungen in der Erwartung, die Umwelt nicht beeinflussen zu können. Dies kann zur Folge haben, dass nahezu alle aktiven Bemühungen, Probleme eigenständig zu lösen, eingestellt werden (vgl. ebd., S. 42ff.).²³ Ein nicht kontrollierbares Verhalten lässt sich Bowlby zufolge ebenfalls auf bindungsspezifische Interaktionserfahrungen zurückführen, die insbesondere durch ein unbeständiges oder zurückweisendes Fürsorgeverhalten beeinflusst werden. Durch wiederholte Erfahrungen, dass Bindungsbedürfnisse trotz der ausgehenden Signale unbefriedigt bleiben, etabliert sich auf Seiten des Kindes zunehmend ein Zustand der Nicht-Kontrollierbarkeit der Umwelt und ein negatives Selbstkonzept, das damit einhergeht, sich selbst

²² Der Stichprobe liegen Verhaltensbeobachtungen im Rahmen der fremden Situation von insgesamt $n = 39$ Kindern im Alter von zwölf sowie 18 Monaten zugrunde. Im Alter von fünf Jahren wurde das Interaktionsverhalten der Kinder im Kindergarten nach den Merkmalen Spielverhalten, Kontakt zu Gleichaltrigen, Konfliktbewältigung und Verhaltensauffälligkeiten (z.B. fehlende Impulskontrolle) eingeschätzt (vgl. Süß 1987, S. 37ff.; Süß et al. 1992, S. 47). Ferner wurden den Kindern Bilderserien vorgelegt, die u.a. aggressive Interaktionsbeziehungen zwischen Kindern darstellen (z.B. Abbildung, wie ein Kind einem anderen Kind nachläuft, an einen Tisch stößt, an welchem ein anderes Kind gerade einen Spielturm baut, und der Turm daraufhin zusammenbricht). Entsprechend der Bildbeschreibungen seitens der Kinder wurde ihre soziale Wahrnehmung hinsichtlich Feindseligkeit und Misstrauen gegenüber Gleichaltrigen eingeschätzt.

²³ Zu den zentralen experimentellen Untersuchungen von Seligman zählen Verhaltensbeobachtungen bei Hunden. Hierbei wurde das Verhalten von Hunden bei Ertönen eines akustischen Signals und eines darauffolgenden elektrischen Schlags in einer „shuttle box“ (ein Versuchskäfig mit zwei Bereichen, die durch eine überspringbare Hürde getrennt sind) beobachtet. Ein Entgehen des elektrischen Schlags ist den Hunden durch Überspringen der Hürde möglich. Die Versuchsdurchgänge zeigen, dass die Hunde allgemein schnell erkennen, durch Überspringen der Hürde beim Ertönen des akustischen Signals dem elektrischen Schlag zu entgehen und die Situation durch ihr Verhalten kontrollieren zu können. In einer weiteren Versuchsbedingung wurden einige Hunde zuvor einer experimentellen Vorerfahrung mit unvermeidbaren elektrischen Schlägen als Folge eines akustischen Signals ausgesetzt. In den darauffolgenden Versuchsdurchgängen in der shuttle box erwiesen sich diese Hunde als untätig, die Hürde zu überspringen, um damit den elektrischen Schlägen zu entkommen (vgl. Seligman 1983, S. 19f.).

als nicht liebenswert oder unerwünscht wahrzunehmen und die eigenen Fähigkeiten als unzureichend zu begreifen, um Situationen erfolgreich bewältigen zu können (vgl. Bowlby 2006, S. 236f.).

Empirische Befunde von Lütkenhaus, Grossmann und Grossman (1985a; 1985b) zeigen, dass insbesondere selbstregulierende Verhaltensstrategien im Kontext kindlichen Spielverhaltens durch die Qualität der Mutter-Kind-Interaktion beeinflusst werden.²⁴ In kontrollierten Gewinn-Spielsequenzen, in denen Kinder die Möglichkeit haben, zu gewinnen, zeigen jene Kinder einen höheren Wettbewerbseifer, deren Müttern ein stärker ausgeprägtes Kooperationsverhalten zugewiesen wird (vgl. Lütkenhaus et al. 1985a, S. 268). Ferner lässt sich während der Niederlage-Spielsequenzen erkennen, dass sicher gebundene Kinder einen höheren Wettbewerbseifer zeigen, wenn sie durch einen augenscheinlich wettbewerbsstarken Spielpartner herausgefordert werden, als dies bei unsicher gebundenen Kindern zu beobachten ist. Wenngleich sicher gebundene Kinder infolge einer erlebten Spielniederlage zunächst genauso enttäuscht erscheinen wie unsicher gebundene Kinder, bringen erstere ihre Enttäuschung offener zum Ausdruck und strengen sich in der darauffolgenden Spielsequenz mehr an (vgl. Lütkenhaus et al. 1985b, S. 1540f.). Wie auch Rass (2011) hervorhebt, scheinen insbesondere auf Feinfühligkeit und Kooperation beruhende spielbezogene Interaktionserfahrungen das Selbsterleben eines Kindes positiv zu beeinflussen (S. 87).

2.3.4 Innere Arbeitsmodelle als Bindungsrepräsentationen

Wie bereits in Kapitel 2.3.1 dargelegt, lässt sich das Bedürfnis nach Nähe nicht auf die Phase der frühen Kindheit beschränken, sondern bleibt als Bedürfnis über die gesamte Lebensspanne bestehen. Während im Kindesalter das Bedürfnis nach Nähe primär auf elterliche Bezugspersonen gerichtet ist, kommen mit Eintritt in die Pubertät andere Bezugspersonen außerhalb der Familie im Kontext von engen Freundschaftsbeziehungen und insbesondere im Erwachsenenalter durch Intimbeziehungen hinzu (vgl. Bowlby 1988, S. 121; 2009b, S. 21). Ferner nimmt die Intensität des gezeigten Bindungsverhaltens mit fortschreitender Entwicklung ab (vgl. Bowlby 1982, S. 231). Während neue Situationen bei Säuglingen und Kleinkindern häufiger Stress hervorrufen und sich Bindungsverhalten darüber noch relativ gut auslösen und beobachten lässt, wird dies bei Kindern im Schulalter aufgrund bereits erlebter Erfahrungen nur noch vereinzelt unterstellt (vgl. Zimmermann & Becker-Stoll 2001, S. 251).

Grundlegend wird jedoch angenommen, dass das Bindungsverhaltenssystem über die gesamte Lebensspanne besteht und insbesondere in Situationen oder entwicklungsspezifischen Herausforderungen aktiviert wird, die als emotional belastend erlebt werden und häufig mit einer wahrgenommenen Überforderung einhergehen (vgl. Zimmermann & Iwanski 2014, S. 13). Demnach wird nicht davon ausgegangen, dass Bindung mit fortschreitender Entwicklung an

²⁴ Untersucht wurde das Interaktionsverhalten von dreijährigen Kindern mit einer unvertrauten Besuchsperson im Rahmen forschungsbegleitender Hausbesuche in drei aufeinanderfolgenden Spielsequenzen, bei denen die Kinder entweder kontrolliert als Sieger oder Verlierer einer Spielsituation hervorgehen. In Untersuchung I (Lütkenhaus et al. 1985a) wurde neben dem Spielverhalten zwischen Kind und Besucher ferner die Mutter-Kind-Interaktion in gemeinsamen Spielsituationen hinsichtlich des mütterlichen Kooperationsverhaltens in Anlehnung an Salter Ainsworth et al. (1978, S. 143) beobachtet. In Untersuchung II (Lütkenhaus et al. 1985b) wurde das Spielverhalten zwischen Kind und Besucher unter Berücksichtigung des Bindungsmusters dieser Kinder, welches zuvor über die fremde Situation im Alter von einem Jahr erfasst wurde, analysiert. Die Befunde beider Untersuchungen basieren auf einer Stichprobe von insgesamt $n = 44$ dreijährigen Kindern und ihren Bezugspersonen.

Bedeutung einbüßt. Vielmehr werden die im Kindesalter genutzten instinktbasieren Verhaltensstrategien (z.B. Weinen, Anklammern, Nachlaufen)²⁵ im Sinne einer flexiblen Anpassungsfähigkeit des Menschen an sich ändernde Umweltbedingungen durch komplexere und mental repräsentierte Verhaltensstrategien ersetzt. Diese mentalen Repräsentationen von Bindungserfahrungen werden in der Bindungstheorie und -forschung als *innere Arbeitsmodelle* bezeichnet, die als überwiegend unbewusste kognitive Strukturen aufgefasst werden (vgl. Bowlby 1988, S. 65). Innere Arbeitsmodelle lassen sich als offene Skripte verstehen, die sich entsprechend der Erfahrungen fortwährend weiterentwickeln und das zielkorrigierende Verhalten beeinflussen. Entsprechend vergangener Interaktionserfahrungen erfolgt der Aufbau von Erwartungen hinsichtlich der Erreichbarkeit und Reaktionsbereitschaft der Bezugsperson, die als mentale Repräsentationen in Form „kognitiver Landkarten“ (Bowlby 1982, S. 80; Bretherton 2002, S. 15; Grau 1994, S. 11) als Skripte gespeichert werden und das aktuelle Empfinden und Verhalten einer Person regulieren (vgl. Bowlby 1976, S. 246; Salter Ainsworth 1985, S. 773). Diese Skripte erlauben dem Individuum, das eigene Verhalten vorausschauend zu planen, indem abgeschätzt wird, welche Verhaltensweisen am ehesten zur Erreichung eines erstrebten Ziels führen und somit eine flexible Anpassung an die Welt ermöglichen (vgl. Bowlby 2009b, S. 23; Bretherton 2002, S. 15).

Wie Bretherton (2002) berichtet, werden innere Arbeitsmodelle mit fortschreitender Entwicklung über Assimilations- und Akkomodationsprozesse zunehmend komplexer organisiert (S. 16).²⁶ So lernen Kinder im ersten Lebensjahr, dass Objekte auch außerhalb des Sichtfeldes existieren (Phase der Objektpermanenz) und können daraufhin die Nähe zu einer sich im Nebenraum befindenden Bezugsperson gezielt aufsuchen (vgl. Bowlby 1988, S. 122f.; Bretherton 2001, S. 56). Durch den Spracherwerb werden mentale Repräsentationen von Bindung im sprachlichen Dialog genutzt, um Bindungsbedürfnisse zu artikulieren (vgl. Bretherton 2002). So zeigen Main und Cassidy (1988) in einer der fremden Situation angelehnten Verhaltensbeobachtung zur Bindungsrepräsentation bei sechsjährigen Kindern, dass diese einer einstündigen Trennung von ihrer Bezugsperson kaum mehr mit auffälligen Verhaltensweisen entgegenstehen und somit Bindungsverhalten schwieriger zu erfassen ist (S. 424). Unterschiedliche Bindungsqualitäten lassen sich hier vielmehr in einem unterschiedlichen Bestreben der Kinder aufdecken, nach der Trennung erneut mit der Bezugsperson eine zielkorrigierende Partnerschaft einzugehen, was in unterschiedlichen Verhaltensweisen der Begrüßung oder der sprachlichen Konversation erkennbar wird. Während sicher gebundene Kinder in der Wiedervereinigungsphase binnen kurzer Zeit eine persönliche Konversation mit der Bezugsperson aufnehmen, neigen unsicher gebundene Kinder eher zu kurzen sprachlichen Mitteilungen oder wenden sich während

²⁵ In seinem ersten Band verweist Bowlby zur Begründung des Bindungsverhaltens bei Säuglingen auf instinktive Verhaltensweisen. „Instinktiv“ bedeutet hierbei, dass a) ein wiedererkennbares und vorhersagbares Verhaltensmuster einer Spezies beobachtet werden kann, b) das gezeigte Verhalten nicht als singuläre Reaktion eines einzigen, spezifischen Stimulus begriffen werden kann, sondern vielmehr eine Verhaltenssequenz mit vorhersagbarem Ablauf darstellt, c) dieses Verhalten zur Erhaltung der eigenen Art beiträgt und d) sich dieses Verhalten auch entwickelt, wenn sich die umweltspezifischen Möglichkeiten zum Lernen dieses Verhaltens als eingeschränkt erweisen (vgl. Bowlby 1969, S. 38). Unter der Annahme fortwährender Umweltinteraktionen begreift Bowlby instinktives Verhalten nicht als angeboren, sondern als umweltstabil, d.h. ein Verhalten, das nicht oder nur gering von Umweltveränderungen beeinflusst wird.

²⁶ Piaget begreift die geistige Entwicklung eines Kindes als Resultat der Interaktion eines Kindes mit seiner Umwelt. Durch die Auseinandersetzung mit der Umwelt lässt sich die kognitive Entwicklung über adaptive und komplementäre Prozesse der Assimilation (als Integration von Erlebnissen in bereits bestehende kognitive Schemata) und Akkomodation (als Modifikation von Schemata, wenn bisherige Schemata als nicht ausreichend angesehen werden) begreifen (vgl. Piaget 2003, S. 53ff.).

des Gesprächs von ihrer Bezugsperson ab (vgl. ebd., S. 418ff.). Auch im Jugend- und Erwachsenenalter lassen sich in sprachlich symbolisierten Verhaltensweisen (etwa der Grad, wie offen über bindungsrelevante Themen gesprochen wird und negative Emotionen kommuniziert werden) Bindungsrepräsentationen erschließen (vgl. Bowlby 1975, S. 173; Bretherton 2002, S. 13f.; Fremmer-Bombik 2009, S. 113; Zimmermann & Becker-Stoll 2001, S. 251).

Entsprechend der Annahme, dass Bindung als Resultat einer dyadischen Beziehung zwischen zwei Personen begriffen werden kann, manifestieren sich Interaktionserfahrungen in zwei internalisierten und komplementär entwickelten Teilmodellen, die a) Vorstellungen von sich selbst (Selbstbild) und b) Vorstellungen von der Welt bzw. anderen (Fremdbild) umfassen (vgl. Bowlby 1973, S. 238; Bowlby 1982, S. 354; 1988, S. 29). Hierbei festigen sich Einschätzungen, ob Bezugspersonen zu den fürsorglich signifikanten Anderen gehören, von denen Unterstützung erwartet werden kann, und ob die eigene Person zu jenen Personen gehört, denen andere Personen fürsorglich gegenüberstehen (vgl. Bowlby 1975, S. 73ff.; Bowlby 1982, S. 247ff.; Bretherton 1985, S. 12). Diese sich entwickelnden inneren Arbeitsmodelle dienen jedoch nicht nur zur Strukturierung der Beziehung eines Kindes zu seiner Bezugsperson. Vielmehr stabilisieren sich allgemeine Vorstellungen von sich und der Welt, die fortan als generalisierte Strukturprogramme internalisiert werden und auch den Umgang mit anderen Personen beeinflussen (vgl. Zimmermann 1995, S. 204). In Bezug auf die Konstitution eines allgemeinen Selbstbilds merkt Bowlby an:

„Thus an unwanted child is likely not only to feel unwanted by his parents but to believe that he is essentially unwantable, namely unwanted by anyone. Conversely, a much-loved child may grow up to be not only confident of his parents' affection but confident that everyone else will find him loveable too. Though logically indefensible, these crude over-generalizations are none the less the rule” (Bowlby 1973, S. 204f.).

Komplementär hierzu entwickelt sich ein allgemeines Fremdbild:

„Thus an individual who has been fortunate in having grown up in an ordinary good home with ordinarily affectionate parents has always known people from whom he can seek support, comfort and protection, and where they are to be found. So deeply established are his expectations and so repeatedly have they been confirmed that, as an adult, he finds it difficult to imagine any other kind of world. This gives him an almost unconscious assurance that, whenever and wherever he might be in difficulty, there are always trustworthy figures available who will come to his aid” (Bowlby 1975, S. 208).

Bindungsrepräsentationen in Form von inneren Modellen reichern sich im Laufe der Entwicklung nicht ausschließlich kumulativ an. Vielmehr schreiben sich frühe Erfahrungen ins Gedächtnis ein und filtern die Wahrnehmung künftiger Interaktionen. Hierbei gelten die ersten Jahre der Kindheit als besonders sensibel zum Aufbau von Erwartungen und daraus resultierenden kognitiven Repräsentationen von Bindung (vgl. Grossmann & Grossmann 2001, S. 86). In diesem Sinne erweisen sich innere Arbeitsmodelle als zunehmend stabil und resistent gegenüber Veränderungen (vgl. Bowlby 1988, S. 126; 2009b, S. 26), wobei ein Determinismus frühkindlicher Bindungserfahrung und eine lineare Stabilität von Bindungsmustern nicht angenommen wird (vgl. Spangler & Grossmann 2009, S. 60; Zimmermann & Becker-Stoll 2001, S. 255).

Eine weitere bedeutsame Phase des Ausbaus der inneren Arbeitsmodelle erfolgt im Alter von etwa sieben Jahren, indem die Phase der Egozentrizität²⁷ überwunden wird und die Fähigkeit

²⁷ Egozentrizität beschreibt ein Stadium des kindlichen Denkens innerhalb der Phasen der kognitiven Entwicklung von Piaget (1947, 1974). So sind Kinder innerhalb der präoperationalen Phase (etwa im

ausgebaut wird, andere Perspektiven einzunehmen (vgl. Bowlby 1975, S. 321). Im Kontext der Entwicklung innerer Arbeitsmodelle bedeutet dies, dass das Kind vor Vollendung des siebten Lebensjahres zwar entsprechend gespeicherter Bindungserfahrungen ein Bild seiner Selbst (Selbstbild) und seiner Bezugspersonen (Fremdbild) aufbaut, die aber ab dem siebten Lebensjahr konkretisiert werden und sich das zielkorrigierende Verhalten somit durch einen höheren Reflexionsgrad auszeichnet (vgl. Bowlby 1975, S. 322). Zudem wird mit Erreichung der kognitiven Entwicklungsstufe der formalen Operation²⁸ im Alter von etwa zwölf Jahren erwartet, dass Individuen in der Lage sind, Erfahrungen sinnbildlich von außen zu betrachten sowie ihr Verhalten zu reflektieren und somit mentale Bindungsrepräsentationen bewusst verändern zu können. So lässt sich insbesondere die Jugend als Phase verstehen, in der ermöglicht wird, durch die Fähigkeit, mehrere Perspektiven einzunehmen und diese in die eigene Bewertung von Erlebnissen zu integrieren, negative Bindungserfahrung nicht als Ablehnung der eigenen Person wahrzunehmen, sondern Bindungsbeziehungen zu reflektieren und neu zu bewerten. In diesem Zusammenhang können Personen, die negative Erfahrungen über eine kohärente Darlegung der Erlebnisse und deren emotionaler Integration verarbeiten können, als „earned secure“ bzw. „reflexiv sicher“ (Zimmermann & Becker-Stoll 2001, S. 258; Zimmermann & Iwanski 2014, S. 25) begriffen werden.

Wenngleich frühe Bindungserfahrungen entsprechend der Interaktion zwischen Kind und primärer Bezugsperson in Form von inneren Arbeitsmodellen kognitiv repräsentiert sind und künftige Verhaltensstrategien beeinflussen, wird hierbei kein Automatismus im Laufe der Ontogenese unterstellt, sondern eher ein probabilistischer Ansatz vertreten (vgl. Fremmer-Bombik 2009, S. 117f.; Grossmann & Grossmann 2001, S. 85). So hebt bereits Bowlby hervor:

„Thus, too much of prognostic significance must not be read into the statement that at the first birthday a couple is likely to have established a characteristic pattern of interaction. All that means is that for most couples a pattern that is likely to persist is by that time present“ (Bowlby 1982, S. 349).

Nach bindungstheoretischer Auffassung wird vielmehr eine beidseitige Relation von Kontinuität und Diskontinuität hinsichtlich der Qualität der Bindungsrepräsentation vertreten: Kontinuität unter konstanten Bedingungen einerseits, und Raum für Umgestaltung und Entwicklung unter neuen Umweltgegebenheiten andererseits (vgl. Grossmann & Grossmann 2001, S. 85; Vöttner 2010, S. 66). Obwohl sich im Kindesalter innere Arbeitsmodelle strukturbildend etablieren, so wird ein, wenn auch abgeschwächter, Strukturbildungsprozess bis ins Erwachsenenalter angenommen (vgl. Bowlby 1973, S. 202f.). Wie bereits der Terminus „Arbeitsmodell“ nahe legt, stellen Bindungsrepräsentationen keine statischen Relationsstrukturen dar, sondern werden in bindungsspezifischen Situationen stets mental betätigt (vgl. Bretherton 2002, S. 15; Crowell, Fraley & Shaver 1999, S. 436). In Anlehnung an Main (1985) fasst Fremmer-Bombik (2009) zusammen, dass „innere Arbeitsmodelle keine passiven Introjektionen von Objekten aus der Vergangenheit sind, sondern aktive Konstruktionen, die im Prinzip jederzeit neu strukturiert werden können“ (Fremmer-Bombik 2009, S. 110).

Alter zwischen zwei und sieben Jahren) nicht dazu in der Lage, geistige Transformationen durchzuführen und andere Perspektiven einzunehmen.

²⁸ Die Phase der formalen Operation beschreibt nach Piaget (1947, 1974), dass das Kind nun in der Lage ist, seine Denkprozesse auf einer abstrakten Ebene zu vollziehen. Das Denken ist weniger an konkrete Sachverhalte gebunden und ermöglicht eine abstrakte an Hypothesen orientierte Prüfung von Gegebenheiten, bei der alle hypothetisch möglichen Aspekte in ein logisches Erklärungsmodell integriert werden.

2.3.5 Bindungsrepräsentationen – Instrumente und Verfahren

Da im Jugend- und Erwachsenenalter das aktive Bindungsverhalten nur noch selten beobachtet werden kann (vgl. Zimmermann & Iwanski 2014, S. 17), wurden alternative Verfahren zur Erfassung von Bindungsrepräsentationen über die Lebensspanne entwickelt. In der Forschungstradition der Bindungstheorie lässt sich eine Vielzahl von Verfahren und Instrumenten zur Erfassung persönlicher Bindung aufzeigen (zur Übersicht siehe Crowell & Treboux 1995). Obwohl auf den ersten Blick der Eindruck einer unüberschaubaren Vielfalt erweckt wird, lassen sich grundlegende Tendenzen der methodischen Verfahrensweise erkennen. Im Kindesalter lassen sich neben dem bereits erörterten Verfahren der fremden Situation nach Salter Ainsworth et al. (1978) noch zahlreiche weitere Verfahren zur Erfassung unterschiedlicher Bindungsmuster identifizieren, z.B. der *Separation-Anxiety-Test* (SAT) nach Klagsbrun und Bowlby (1976)²⁹ oder der *Attachment Story Completion Task* (ASCT) nach Bretherton, Ridgeway und Cassidy (1990)³⁰. Im Jugend- und Erwachsenenalter kommen im Wesentlichen Interviewverfahren und Fragebögen zum Einsatz (vgl. Ehrenthal, Dinger, Lamla, Funken & Schauenburg 2009, S. 216; Vöttner 2010, S. 44; Zimmermann & Iwanski 2014, S. 20).

Auch wenn etablierten Interviewmethoden eine hohe Validität zugesprochen wird, etablierten sich in den darauffolgenden Jahren vermehrt standardisierte Instrumente zur Erfassung von Bindungsrepräsentationen. Unter Berücksichtigung der historischen Forschungsmethodik zur Erfassung persönlicher Bindung werden im Folgenden wesentliche Verfahren und Instrumente dargestellt, die als zentrale Meilensteine der Bindungsforschung begriffen werden können. Unter Betrachtung des zugrundeliegenden empirisch quantitativen Forschungsansatzes der vorliegenden Arbeit liegt besonderes Augenmerk auf der Entwicklung und Gegenüberstellung von Bindungsfragebögen und der methodischen Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen entlang diskreter Bindungsstile und dimensionaler Strukturmerkmale. Da Interviewverfahren für die methodische Erfassung persönlicher Bindung in der empirischen Bindungsforschung eine zentrale Bedeutung zugeschrieben werden, wird im Folgenden eine kurze Darstellung des *Adult Attachment Interview* (AAI) nach George, Kaplan und Main (1985) und seinen Adaptionen aufgeführt, um einen verdichteten Eindruck dieses Verfahrens zu vermitteln. Entsprechend der über das AAI gewonnenen Erkenntnisse unterschiedlicher Bindungsrepräsentationen im Jugend- und Erwachsenenalter werden darauf folgend wesentliche standardisierte Verfahren vor-

²⁹ Beim SAT werden den Kindern Abbildungen präsentiert, die verschiedene Trennungssituationen von Kindern und ihren Eltern darstellen. Infolge der Beschreibung der Abbildungen durch einen Interviewer wurden die Kinder danach gefragt, wie sich ihrer Meinung nach das abgebildete Kind in der jeweiligen Trennungssituation fühlt und was dieses als nächstes tun werde. Je nachdem, wie offen Kinder in ihren Darlegungen über Trennungen sprechen, lassen sich entsprechend der Auswertungsmethode nach Kaplan (1987) die vier unterschiedlichen Bindungsmuster (*ressourcenreich*, *inaktiv*, *ambivalent* und *verängstigt*) identifizieren, die eine hohe Übereinstimmung der Bindungsklassifikation nach Salter Ainsworth et al. (1978) aufweisen. Weitere Fassungen des SAT liegen z.B. von Slough und Greenberg (1990), Shuldice und Stevenson-Hinde (1992) sowie Oppenheim (1997) vor.

³⁰ Beim ASCT handelt es sich um ein ergänzendes Bildgeschichtenverfahren. Hierbei werden den Kindern Anfänge verschiedener Geschichten mit unterschiedlicher Bindungsrelevanz in Form von Erzählungen dargeboten (z.B. Trennungsverhalten: Kinder werden aufgrund der Reise ihrer Eltern zu ihrer Großmutter gebracht). Die Aufgabe der Kinder ist es nun, einerseits die eingeführten Geschichten durch Erzählen sowie durch Handeln über den Gebrauch von aufgestellten Familienfiguren der Requisite zu Ende zu führen. Die Erzählungen und Darbietungen der Kinder werden dann auf einer Geschichtensicherheitskala bewertet. Adaptionen des ASCT liegen z.B. von Solomon, George und De Jong (1995) sowie Cassidy (1988) vor.

gestellt, die die methodische Diskussion hinsichtlich der Operationalisierung persönlicher Bindung über Selbstklassifikationsverfahren in den letzten Jahrzehnten wesentlich vorangetrieben haben.

2.3.5.1 Adult Attachment Interview (AAI)

Ein bekanntes Verfahren zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen im Jugend- und Erwachsenenalter stellt das semistrukturierte ca. 60-minütige *Adult Attachment Interview* (AAI) nach George, Kaplan und Main (1985; 2001) dar, das auf einer retrospektiven Beschreibung und Bewertung kindlicher Beziehungserfahrungen basiert. Hierbei werden die Befragten gebeten, ihre Beziehung zu den Eltern im Kindesalter zu beschreiben. Ferner sollen die Befragten das elterliche Erziehungsverhalten einschätzen und dessen Effekt auf die eigene Persönlichkeitsentwicklung reflektieren (vgl. Main 2001, S. 39). Auf der Grundlage der transkribierten Äußerungen und der Art der Gesprächsführung werden über ein Interview-Ratingverfahren folgende Bindungsmuster identifiziert: *Sicher-autonom* (*secure-autonomous*), *unsicher-distanziert/vermeidend* (*dismissing*), *unsicher-präokkupiert* (*preoccupied*) und *unverarbeitet/desorganisiert* (*unresolved/disorganized*).

Personen, die als sicher-autonom klassifiziert werden, räumen Bindungserfahrungen im elterlichen Erziehungsverhalten eine hohe Bedeutung ein und beschreiben ihre Erinnerungen objektiv und reflektiert. Insgesamt wird die Gesprächsstruktur als glatt und elegant bewertet. Bei unsicher-distanzierten Bindungsmustern tritt vermehrt eine Idealisierung der Eltern auf, wobei eine Konkretisierung des erinnerten Elternverhaltens kaum oder widersprüchlich dargestellt wird. Ihre Äußerungen belaufen sich auf eher knappe Antworten, wodurch der Eindruck von Abneigung gegenüber dem Interviewthema erweckt wird. In den Beschreibungen der Bindungserfahrungen präokkupierter Personen kommt ein teils zwiespältiges Verhältnis von Passivität und Verärgerung zum Ausdruck; dieses Verhalten lässt sich gemäß der Typologie von Salter Ainsworth et al. (1978) der ambivalenten Bindung zuordnen. Ihre Gesprächsführung zeichnet sich durch Verworrenheit aus, was durch lange und unzusammenhängende Sätze aufgezeigt wird. Ein unverarbeiteter oder desorganisierter Bindungstyp lässt sich insbesondere bei der Schilderung traumatischer Ereignisse identifizieren. Bei diesen Personen werden vermehrt Fehler in Bezug auf die sprachliche Darlegung von Bindungsrepräsentation und eine Deformation der Argumentationsstruktur festgestellt, sodass von einer Desorientierung im Gesprächsverhalten ausgegangen wird. Die Autoren weisen jedoch darauf hin, dass Fehler in der Gesprächsführung ebenso als Effekt von Gedächtnisleistungen verstanden werden können (vgl. Main 2001, S. 40f.).³¹

In Anlehnung an das AAI sind in den folgenden Jahren weitere narrative Verfahren zur Erfassung von persönlicher Bindung entwickelt worden. Hierzu zählen beispielsweise das *Peer and Family Attachment Interview* (PAI/FAI) nach Bartholomew und Horowitz (1991) zur Erfassung persönlicher Bindung in Peer-Beziehungen, das *Current Relationship Interview* (CRI) nach Crowell und Owens (1998) sowie das *Couple Attachment Interview* (CAI) nach Alexandrov, Cowan und Cowan (2005) im Kontext von Intimbeziehungen. Insgesamt gelten diese Interviewmethoden als sehr aufwändige Verfahren, deren Durchführung eine langfristige Interviewerschulung voraussetzt. Dies ist nicht zuletzt darin begründet, dass diese Verfahren darauf abzielen, unbewusste Bindungsrepräsentation über eine indirekte Bewertung von Indikatoren, wie die Art der Gesprächsführung, zu erfassen. Wie von Sydow (2001) darlegt, erweisen sich im Allgemeinen narrative Interviewverfahren wie das AAI unter Berücksichtigung von Befunden

³¹ Zur grundlegenden Beschreibung der Durchführung und Auswertung des AAI siehe Gloger-Tippelt (2001).

zur prädiktiven Validität in längsschnittlicher Betrachtungsweise zur Vorhersage der Bindungsqualität im Vergleich zu teilweise „leicht durchschaubaren“ Fragebogenmethoden als überlegen (S. 290). Wenngleich fortwährend alternative Verfahren wie Selbstklassifikationsinstrumente und selbsteinschätzungsbasierte Fragebögen entwickelt wurden, stellen methodische Fragen und die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Instrumentarien gegenwärtig Herausforderungen in der empirischen Bindungsforschung dar. Zur Stärkung des Methodenpluralismus und der methodischen Transparenz wird in diesem Zusammenhang jedoch insbesondere die am AAI orientierte Bindungsforschung kritisiert, da die zugrundeliegenden Handbücher bis heute nicht publiziert und nur einem beschränkten Adressatenkreis zugänglich sind und somit die Weiterentwicklung von Fragebögen zur ökonomischen Erfassung von Bindung erschweren (vgl. von Sydow 2001, S. 291).

2.3.5.2 Inventory of Parent and Peer Attachment (IPPA)

Zur standardisierten Erfassung von Bindung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter entwickelten Armsden und Greenberg (1987) das Instrument *Inventory of Parent and Peer Attachment* (IPPA), das neben Bindungsbeziehungen zu den Eltern auch die Beziehungen zu Peers (Freunde) berücksichtigt, die im Jugend- und Erwachsenenalter als bedeutsame Bezugspersonen hinzutreten (vgl. Zimmermann & Becker-Stoll 2001, S. 252; Zimmermann & Iwanski 2014, S. 18). Im Jugendalter stellen Beziehungen zu Gleichaltrigen einen entscheidenden Kontext dar, um mit neuen gesellschaftlichen Anforderungen umzugehen, sich auszuprobieren und Erfahrungen auszutauschen (vgl. Zimmermann 2001). Diese erweiterte Betrachtungsweise persönlicher Bindungsbeziehungen mit direktem Bezug zu engen Freundschaften lässt sich durch die zunehmende Unabhängigkeit der Jugendlichen von ihren Eltern sowie einer möglichen kompensatorischen Funktion von stabilen und unterstützenden Freundschaftsnetzwerken bei problematischen und unharmonischen Beziehungen zu den Eltern begründen (vgl. Armsden & Greenberg 1987, S. 448).

Bei der Entwicklung des IPPA wurden zunächst 60 bindungsspezifische Items konstruiert, die auf Seiten der Befragten das wahrgenommene Vertrauen in Bindungspersonen (Eltern und Peers) sowie die Wahrnehmung von sensiblen und angemessenen Reaktionen der Bezugspersonen hinsichtlich persönlicher Wünsche und Bedürfnisse erfassen (vgl. Armsden & Greenberg 1987, S. 432). Im Allgemeinen liegt für jedes Item mit Elternbezug ein korrespondierendes Item für Peerbeziehungen vor (vgl. Armsden & Greenberg 1987, S. 433). Über Faktorenanalysen auf der Datengrundlage von insgesamt $n = 179$ Studierenden lassen sich drei Bindungsfaktoren extrahieren: *Vertrauen (trust)*, *Kommunikation (communication)* und *Entfremdung (alienation)*. Der Anteil erklärter Varianz liegt bei 92 % (Elternversion) bzw. 84 % (Peerversion) (vgl. Armsden & Greenberg 1987, S. 433). Die anschließende Itemselektion erfolgte nach Ausschluss von Items, die eine niedrige Reliabilität indizieren und Faktorladungen $\lambda < .30$ aufweisen. Das IPPA umfasst daraufhin insgesamt 48 Items. Die internen Konsistenzen liegen mit Werten von $\alpha = .72$ bis $\alpha = .91$ im akzeptablen Bereich (vgl. Armsden & Greenberg 1987, S. 434). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Peers neben den Eltern zentrale Bezugspersonen für Jugendliche darstellen. In ihren Untersuchungen zur Validität zeigen die Autoren, dass hohe Bindungssicherheit zu Peers insbesondere das soziale Selbstkonzept, das Selbstwertgefühl und die allgemeine Lebenszufriedenheit der Jugendlichen positiv beeinflusst und weniger mit affektiven Auffälligkeiten einhergeht (vgl. Armsden & Greenberg 1987, S. 439ff.). Gleichwohl weisen die Autoren darauf hin, dass die Dimensionalität persönlicher Bindung im Jugendalter weiterer Prüfung bedarf und eine differenzierte Konzeptualisierung von Bindung notwendig ist (vgl. Armsden & Greenberg 1987, S. 447). Insgesamt lassen sich die über das IPPA extrahierten Bindungsfacetten mit den von Salter Ainsworth et al. (1978) identifizierten Bindungsmustern schwer vergleichen.

In empirischen Forschungsarbeiten lassen sich Hinweise auf Manuskripte deutschsprachiger Versionen des IPPA erkennen (z.B. Volland 2002; Zimmermann 1992b)³², die bislang jedoch nicht veröffentlicht und somit nur einem begrenzten Adressatenkreis zugänglich sind. Wie Zimmermann jedoch kritisch bemerkt, ist der Einsatz von Fragebögen mit direktem Elternbezug in der Jugendphase nicht unproblematisch, da „Jugendliche auch ein starkes Bedürfnis haben, nach außen hin zu zeigen, dass sie die Eltern nicht mehr brauchen“ (Zimmermann & Iwanski 2014, S. 16), und somit eine möglichst sensible Einstellungserfassung zur Bewertung der Beziehung zu den Eltern über selbstauskunftsbasierende Fragebögen erschwert wird. Dieser Sachverhalt könnte mitunter als Erklärung herangezogen werden, warum dem IPPA als Messinstrument persönlicher Bindung in der deutschen Bindungsforschung gegenwärtig eine eher geringe Bedeutsamkeit im Vergleich zu anderen Verfahren, die in den folgenden Jahren entwickelt wurden, beigemessen wird. Ferner verweisen Maier et al. (2004) auf die häufig hervorgebrachte Kritik einer stärkeren Anfälligkeit des IPPA für Effekte der sozialen Erwünschtheit sowie die Überlegenheit anderer Instrumente hinsichtlich ihrer dimensional Struktur hin (S. 187).

2.3.5.3 Attachment-Style-Measure (ASM)

Hazan und Shaver (1987) überführen mit einer Ein-Item-Messung *Attachment Style – Measure* (ASM) die Bindungsklassifikationen der Arbeitsgruppe um Salter Ainsworth (1978) in Bindungstypologien im (jungen) Erwachsenenalter. Das Instrument basiert auf der Beschreibung von bindungsrelevanten Emotionen und Einstellungen. Entsprechend der Selbsteinschätzung entlang von Textvignetten lassen sich die Befragten den drei Bindungsstilen *sicher (secure)*, *vermeidend (avoidant)* und *ängstlich/ambivalent (anxious/ambivalent)* zuordnen:

“Secure:

I find it relatively easy to get close to others and am comfortable depending on them and having them depend on me. I don’t often worry about being abandoned or about someone getting too close to me.

Avoidant:

I am somewhat uncomfortable being close to others; I find it difficult to trust them completely, difficult to allow myself to depend on them. I am nervous when anyone gets too close, and often love partners want me to be more intimate than I feel comfortable being.

Anxious/ambivalent:

I find that others are reluctant to get as close as I would like. I often worry that my partner doesn’t really love me or won’t want to stay with me. I want to merge completely with another person, and this desire sometimes scares people away.” (Hazan & Shaver 1987, S. 515)

³² So ist beispielsweise im Rahmen der Bielefelder Längsschnittstudie persönliche Bindung im Jugendalter sowohl über die deutsche Version des IPPA nach Zimmermann (1992a) und dem AAI nach George (1985) erfasst und gegenübergestellt worden. Die dokumentierten Befunde lassen positive Zusammenhänge zwischen den beiden Messinstrumenten bei der Betrachtung der Bindung an die Mutter erkennen (vgl. Zimmermann & Becker-Stoll 2001, S. 254). Allerdings umfasst die Teilstichprobe, bei der Bindung über den Bindungsfragebogen für Jugendliche erfasst wurde, lediglich $n = 26$ Jugendliche, wodurch eine weniger generalisierbare Aussage angenommen werden kann. Ferner lassen sich im Beitrag von Zimmermann und Becker-Stoll (2001) keine Hinweise zur Operationalisierung sowie zur teststatistischen Prüfung des Fragebogens erkennen.

Insgesamt stellen diese Textvignetten ein Instrument zur Erfassung von Bindungsstilen in Intimbeziehungen dar, obwohl diese Beziehung nicht in jeder Teilaussage abgebildet wird. Im Rahmen zweier empirischer Untersuchungen ($n = 620$ Personen im Alter zwischen 14 und 82 Jahren sowie $n = 108$ Studierende) konnten die drei Bindungsstile mit ähnlichen Verteilungen zu Salter Ainsworth et al. (1978) identifiziert werden (vgl. Hazan & Shaver 1987, S. 514, 518). Eine deutsche Adaption dieses Verfahrens liegt von Neumann (2002; Neumann & Tress 2007) vor. Die Beschreibung der drei Bindungsstile basiert hierbei jedoch nicht auf aktuellen Bindungsrepräsentationen in Partnerschaften, sondern auf einer retrospektiven Beschreibung des elterlichen Verhaltens und der daraus ableitbaren Mutter-Kind- bzw. Vater-Kind-Bindung (vgl. Neumann 2002, S. 105f.; Neumann & Tress 2007, S. 148). An einer Stichprobe von insgesamt $n = 105$ Studierenden konnte auch hier die Verteilung der Bindungsstile nach Salter Ainsworth et al. (1978) für die Mutter-Kind-Bindung weitgehend repliziert werden. Bei der Vater-Kind-Bindung zeigt sich hingegen ein verhältnismäßig hoher Anteil ängstlich-ambivalent gebundener Personen (vgl. Neumann & Tress 2007, S. 149).

Wenngleich das ASM eines der ersten standardisierten Instrumente zur Erfassung persönlicher Bindung darstellt, ist das zugrundeliegende Verfahren einer eindeutigen Zuordnung zu einem und nur einem Bindungsstil kritisch zu beurteilen. Zum einen lassen sich durch eine ausschließliche Zuordnung zu einem definierten Bindungsstil keine Einschätzungen zu den beiden verbleibenden Klassifikationen ableiten. Zum anderen lassen sich durch eine globale Zustimmung oder Ablehnung der gebündelten Items keine Reliabilitätsmaße ableiten, wodurch eine differenzierte Bewertung auf Ebene der Teilaussagen ausbleibt (vgl. Vöttner 2010, S. 48). Darüber hinaus weist von Sydow (2001) darauf hin, dass Ein-Item-Messverfahren häufiger mit Verzerrungen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten belastet sind, da hier eher eine Offensichtlichkeit von „guten“ und „schlechten“ Items unterstellt werden kann (S. 289).

Simpson (1990) hat das Ein-Item-Instrument von Hazan und Shaver (1987) in ein Mehr-Item-Instrument überführt, indem die gebündelten Teilaussagen in 13 gesonderte Items differenziert wurden. Über die Aggregation der Items entsprechend der typologischen Herkunft nach Hazan und Shaver (1987) werden drei Bindungsindizes konstruiert: *Sicher*, *ängstlich/ambivalent* und *vermeidend*. Die auf der Grundlage einer Stichprobe von jeweils $n = 144$ Männern und Frauen im mittleren Alter von 19.4 Jahren (Männer) bzw. 18.7 Jahren (Frauen) ermittelten internen Konsistenzen der Bindungsskalen erweisen sich insgesamt jedoch als wenig befriedigend (sicher: $\alpha = .51$, ängstlich/ambivalent: $\alpha = .59$, vermeidend: $\alpha = .79$). Faktorenanalysen lassen weiterhin erkennen, dass sich eine dreidimensionale Struktur gemäß der angenommenen Bindungsstile nicht eindeutig abbilden lässt (vgl. Simpson 1990, S. 975). Anstelle einer dreifaktoriellen Lösung legen die Befunde vielmehr eine zweifaktorielle Lösung nahe, die die beiden Pole *sicher/vermeidend* und *ängstlich/nicht-ängstlich* markieren (vgl. Simpson 1990, S. 974). In einer weiteren Untersuchung von Simpson, Rholes und Nelligan (1992) anhand einer Stichprobe von jeweils $n = 83$ jungen Männern und Frauen in Paarbeziehungen konnte diese Zwei-Faktoren-Struktur bekräftigt werden. Folglich sind anstelle von drei indessen zwei Bindungsindizes konstruiert worden, die als *vermeidend/sicher* und *ängstlich* definiert wurden. Hierbei indizieren höhere Indexwerte höhere Vermeidungs- bzw. Angsttendenzen. Während sich die interne Konsistenz des Bindungsindex vermeidend/sicher als akzeptabel erweist ($\alpha = .89$) kann dies für den Bindungsindex ängstlich mit Werten von $\alpha = .58$ (männliche Substichprobe) bzw. $\alpha = .61$ (weibliche Substichprobe) nicht angenommen werden (vgl. ebd., S. 439). In einer Untersuchung von Kurdek (2002) konnte jedoch für beide Bindungsindizes eine akzeptable interne Konsistenz mit Werten von $\alpha = .77$ (Vermeidungsindex) und $\alpha = .83$ (Angstindex) identifiziert werden (S. 827).

Auch Mikulicer, Florian und Tolmacz (1990) adaptierten das Ein-Item-Instrument von Hazan und Shaver in ein Mehr-Item-Instrument, indem die gebündelten Textvignetten in Einzelaussagen überführt wurden und einzelne Items zur Erfassung der drei Bindungsstile ergänzt wurden.

Insgesamt umfasst das Instrument 15 Items, die mit jeweils 5 Items die drei Bindungsskalen *sicher*, *ängstlich/ambivalent* und *vermeidend* abbilden. Auf der Grundlage einer Stichprobe von $n = 80$ männlichen Studierenden im mittleren Alter von 25 Jahren lassen sich über Faktorenanalysen die drei Dimensionen mit einem Anteil erklärter Varianz von 59.2% replizieren. Die internen Konsistenzen der drei Bindungsskalen liegen mit Werten zwischen $\alpha = .79$ und $\alpha = .83$ im akzeptablen Bereich (vgl. ebd., S. 275).

Das in Anlehnung an das ASM zur gleichen Zeit entwickelte Mehr-Item-Instrument von Collins und Read (1990) – die *Adult Attachment Scale* (AAS) – umfasst insgesamt 18 Items. Die Überprüfung der AAS basiert auf einer Stichprobe von insgesamt $n = 406$ Studierenden im mittleren Alter von 18.8 Jahren. Über Faktorenanalysen konnten drei Bindungsskalen extrahiert werden: *Vertrauen* (*depend*), *Angst* (*anxiety*) und *Nähe* (*close*) (vgl. ebd., S. 647).³³ Die Skala Vertrauen repräsentiert inhaltlich das Vertrauen in andere Menschen, d.h. in welchem Maße darauf vertraut wird, dass andere Menschen erreichbar sind, wenn diese gebraucht werden. Die Angstskala drückt die persönliche Angst vor dem Verlassenwerden in engen Beziehungen (z.B. Freundschafts- oder Liebesbeziehungen) aus. Die Skala Nähe bezieht sich auf die Offenheit für Nähe und Intimität und das subjektiv erlebte Wohlbefinden in Beziehungen (vgl. Collins & Read 1990, S. 647; Schmidt, Strauß, Höger & Brähler 2004, S. 376). Die internen Konsistenzen der Skalen weisen mit Werten von $\alpha = .69$ bis $\alpha = .75$ zufriedenstellende Reliabilität auf. Es zeigt sich jedoch, dass die beiden Subskalen Vertrauen und Nähe mit $r = .38$ einen moderaten Zusammenhang aufweisen, wodurch keine gänzliche Unabhängigkeit der Subdimensionen angenommen werden kann (vgl. Collins & Read 1990, S. 646). Den Einwand, dass die Skalen Vertrauen und Nähe hierbei wesentlich zwei Facetten eines übergeordneten Konstrukts darstellen, konnte von Kurdek (2002) nicht bestätigt werden. Über einen Modellvergleich nach konfirmatorischen Faktorenanalysen für die beiden Dimensionen Vertrauen und Nähe konnte hierbei ein besserer Modellfit bei Spezifikation eines zweifaktoriellen gegenüber eines einfaktoriellen Modells nachgewiesen werden (vgl. ebd., S. 822f.). Eine teststatistische Prüfung der AAS für den deutschen Sprachraum liegt von Schmidt, Strauß, Höger und Brähler (2004) vor. Die Befunde der Faktorenanalyse indizieren hierbei eine Extraktion von drei Faktoren. Zwei der insgesamt sechs Items der Skala Vertrauen weisen jedoch Doppelladungen auf der Skala Nähe auf (vgl. ebd., S. 379). Die Überprüfung der faktoriellen Struktur mittels konfirmatorischer Faktorenanalysen zeigt sowohl für eine zweidimensionale als auch für eine dreidimensionale Struktur einen akzeptablen Modellfit. Nach erfolgter Itemreduktion angesichts geringer Itemtrennschärfen umfasst die AAS in deutscher Version insgesamt 15 Items (jeweils 5 Items pro Bindungsskala) und zeigt mit Werten von $\alpha = .72$ bis $\alpha = .79$ ebenfalls akzeptable interne Konsistenzen (vgl. ebd., S. 380).

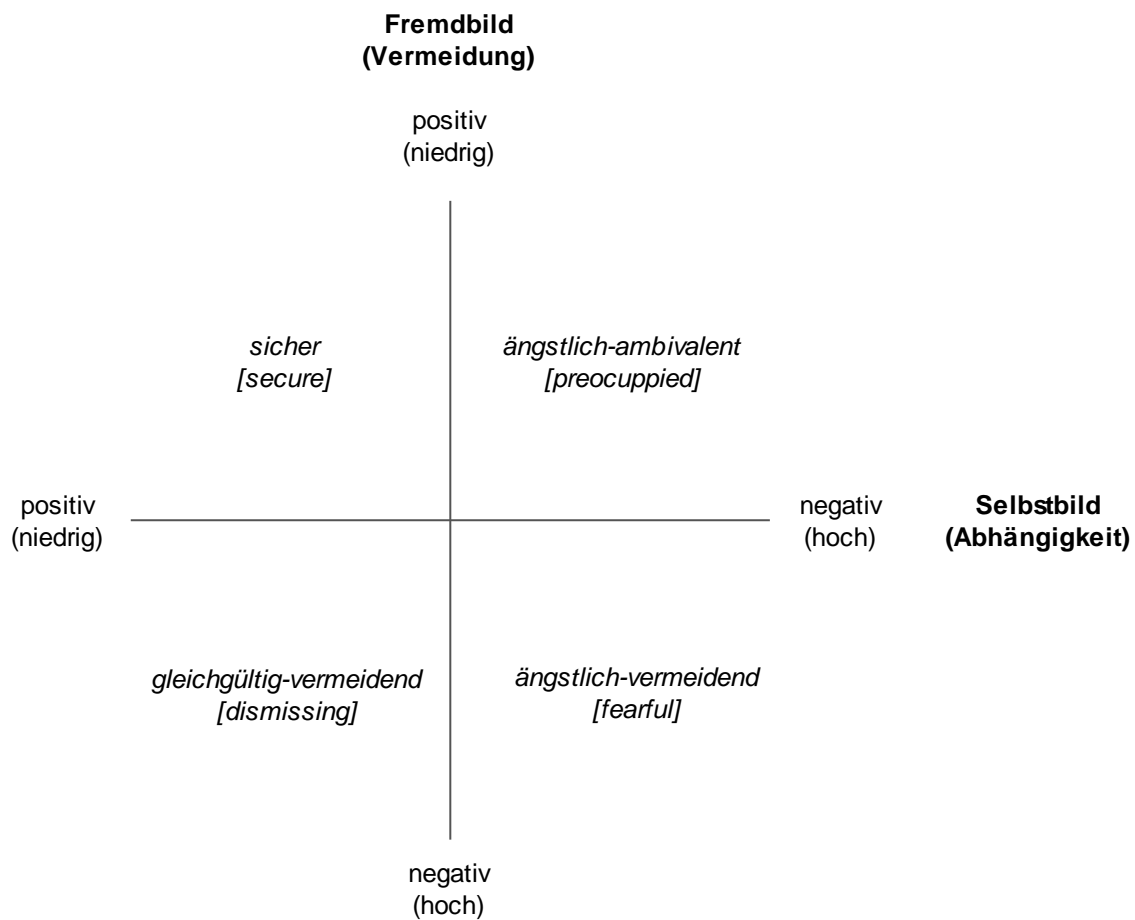
Insgesamt legen die teils schwachen internen Konsistenzen und unterschiedlichen faktoriellen Lösungen dieser ersten Mehr-Item-Instrumente nahe, dass weitere Prüfverfahren notwendig sind, um die zugrundeliegende Struktur persönlicher Bindung angemessen abbilden zu können. Zeitgleich wurde die zunehmende Relevanz von dimensionalen Bindungsstrukturen durch den im Folgenden dargestellten Modellansatz von Bartholomew (1990) entscheidend vorangetrieben.

³³ Die einzelnen Items der drei Bindungsdimensionen stellen jedoch nicht die ursprüngliche Zuordnung der Teilaussagen entsprechend der Typologie von Hazan und Shaver (1987) dar. So umfasst die Bindungsskala Angst sowohl Items, die nach Hazan und Shaver der Typologie ängstlich/ambivalent sowie sicher zugeordnet sind.

2.3.5.4 Relationship Questionnaire (RQ)

Unter der Annahme, dass sich Bindungserfahrungen über Bindungsrepräsentationen festigen, welche Vorstellungen von sich selbst (Selbstbild) und Vorstellungen von anderen (Fremdbild) vereinen (vgl. Bowlby 1973, S. 203), stellt Bartholomew (1990; Bartholomew & Horowitz 1991) ein erweitertes Modell zur Beschreibung von persönlicher Bindung im Jugend- und Erwachsenenalter dar. Hierbei werden über die Kombination von Selbstbild (positiv vs. negativ) und Fremdbild (positiv vs. negativ) unterschiedliche Bindungsmuster bestimmt. Bei einem positiven Selbstbild wird angenommen, dass sich Personen selbst als liebenswert und unterstützend wahrnehmen. Dies wird bei einem negativen Selbstbild negiert. Ein positives Fremdbild geht damit einher, dass andere Personen als erreichbar und vertrauenswürdig eingeschätzt werden. Personen mit negativem Fremdbild neigen hingegen dazu, andere Personen als wenig verlässlich und ablehnend einzuschätzen (vgl. Bartholomew & Horowitz 1991, S. 227). Die beiden Dimensionen Selbstbild und Fremdbild lassen sich auch mit „Abhängigkeit“ und „Vermeidung“ übersetzen. Während Personen mit positivem Selbstbild ihren Selbstwert aus der eigenen Person heraus speisen (geringe Abhängigkeit), scheinen Personen mit negativem Selbstbild diesbezüglich die Bestätigung von Anderen zu benötigen (hohe Abhängigkeit). Die Vermeidung von Nähe als Resultat eines negativen Fremdbilds lässt sich entweder als Strategie des Desinteresses oder als Strategie zur Abwendung von Ablehnung begreifen. Letztere Überlegung impliziert, dass ein grundsätzliches sich selbst zugestandenes Bindungsbedürfnis vorliegt, das aber durch Angst vor Ablehnung durch andere überlagert wird. Demgegenüber wird im ersten Fall angenommen, dass ein Bindungsbedürfnis nicht eingestanden wird und mit einem stärker autonomiewahrenden Verhalten einhergeht (vgl. Vöttner 2010, S. 49). In dem konzipierten zweidimensionalen Vier-Kategorien-Modell wird der vermeidende Bindungstyp daher nach zwei Subtypen differenziert. Über die Kombinationsmöglichkeiten der Ausprägungen entlang der beiden Dimensionen Selbstbild (Abhängigkeit) und Fremdbild (Vermeidung) werden vier prototypische Bindungsstile abgeleitet (siehe Abbildung 5): *Sicher (secure)*, *ängstlich-ambivalent (preoccupied)*, *gleichgültig-vermeidend (dismissing)* und *ängstlich-vermeidend (fearful)* (vgl. Bartholomew 1990, S. 162ff.; Bartholomew & Horowitz 1991, S. 227f.; Bartholomew & Shaver 1998, S. 30ff.).

Abbildung 5: Zweidimensionales Vier-Kategorien-Modell nach Bartholomew

**Anmerkungen:**

Entlang der Ausprägungen auf den beiden Dimensionen Fremdbild und Selbstbild sind die vier Bindungsstile innerhalb der Quadranten dargestellt (vgl. Bartholomew 1990, S. 163).

Als Instrument zur Erfassung persönlicher Bindung wird von Bartholomew und Horowitz (1991) das *Relationship Questionnaire* (RQ) vorgestellt: Eine Adaption des Ein-Item-Messverfahrens von Hazan und Shaver (1987), die eine prototypische Beschreibung der nunmehr vier Bindungsstile berücksichtigt (vgl. Bartholomew & Horowitz 1991, S. 229). Die Überprüfung des Instruments beruht auf zwei empirischen Studien mit $n = 87$ und $n = 69$ Studierenden. Die Befunde bekräftigen insgesamt die Annahmen bezüglich der Kombination von Selbst- und Fremdbild und den daraus resultierenden vier Bindungsstilen (vgl. ebd., S. 229ff.). Sicher gebundene Personen weisen ein positives Selbst- wie Fremdbild auf. Durch feinfühlig Interaktionsbeziehungen haben sie Vertrauen in sich und in andere Menschen. In Freundschaftsbeziehungen zeichnen sie sich durch eine Wertschätzung enger Freundschaften aus, ohne sich in ihrer persönlichen Autonomie beschränkt zu fühlen. Ängstlich-ambivalent gebundene Personen (negatives Selbstbild und positives Fremdbild) streben nach möglichst engen Beziehungen, um ihr subjektives Wohlbefinden durch die Akzeptanz anderer zu stärken. Bei den Betroffenen wird ein geringes Selbstwertgefühl angenommen, das aus Erfahrungen eines wenig feinfühlig und inkonsistenten Verhaltens der Bezugsperson im Kindesalter resultiert. Ein Versagen an Zuwendung wird bei einem ängstlich-ambivalenten Bindungsstil nicht anderen Personen, sondern sich selbst zugeschrieben. Bei den beiden weiter differenzierten vermeidenden Bindungsstilen wird davon ausgegangen, dass sich diese infolge eines ablehnenden und zurückweisenden Verhaltens seitens der Bezugsperson entwickeln. Die Ausprägung eines negativen Fremdbilds geht mit

der Einstellung einher, dass andere Personen weder erreichbar noch hilfsbereit sind. Neben einem negativen Fremdbild weisen gleichgültig-vermeidend gebundene Personen ein positives Selbstbild auf. Es wird angenommen, dass dieser Bindungsstil auf einem in der Kindheit wenig liebevollen Fürsorgeverhalten der Bezugsperson basiert, das sich durch eine geringe Zuneigung und eine starke Leistungsorientierung bestimmt. Die Betroffenen haben gelernt, ihre Emotionen zu unterdrücken und die Bedeutung von engen Beziehungen zu nivellieren. Dies resultiert in einer distanzierten Haltung gegenüber anderen Personen und in einem selbstkontrollierten und auf Unabhängigkeit zentrierten Verhalten zur Wahrung der persönlichen Autonomie. Ängstlich-vermeidend gebundene Personen weisen hingegen ein negatives Selbstbild auf, das insbesondere in einem geringen Selbstwert zum Ausdruck kommt. Die Betroffenen scheinen durch starke Ablehnungserfahrungen oder Misshandlungen in der Kindheit enge Beziehungen zu vermeiden und bringen anderen gegenüber ein starkes Misstrauen zum Ausdruck.

Empirisch konnten modellkonforme Interkorrelationen der Bindungsqualitäten nachgewiesen werden: Sichere und ängstlich-vermeidende sowie ängstlich-ambivalente und gleichgültig-vermeidende Bindungsrepräsentationen weisen als jeweils gegenüberliegende Quadranten im Vier-Kategorien-Modell signifikant negative Zusammenhänge auf (vgl. Bartholomew & Horowitz 1991, S. 231). Ferner bekräftigen empirische Befunde die theoretisch angenommene Beziehung von Bindungsstilen zu den jeweiligen Ausprägungen von Selbst- und Fremdbild (z.B. Brennan & Morris 1997; Bylsma, Cozzarelli & Sumer 1997; Grau 1994; Griffin & Bartholomew 1994; Huntsinger & Luecken 2004). Eine deutsche Adaption des RQ liegt von Grau (1994) vor.

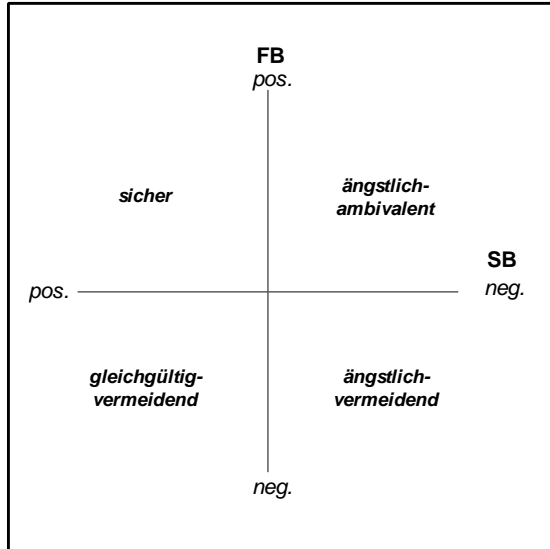
In einer Untersuchung von Griffin und Bartholomew (1994) wird persönliche Bindung über verschiedene Instrumente im Rahmen des *Relationship Scales Questionnaire* (RSQ) erfasst. Hierbei handelt es sich nicht um ein gänzlich neu konzipiertes Instrument, sondern vielmehr um einen insgesamt 30 Items umfassenden Fragebogen, der mehrere Bindungsitems bekannter Instrumente integriert.³⁴ Die auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 78$ Paaren im mittleren Alter von 24.5 Jahren ermittelten internen Konsistenzen der einzelnen im RSQ enthaltenen Bindungsskalen erweisen sich mit Werten von $\alpha = .50$ bis $\alpha = .82$ als mäßig reliabel (vgl. Griffin & Bartholomew 1994, S. 439). Die Befunde konfirmatorischer Faktorenanalysen zeigen, dass sich eine zweidimensionale Struktur gemäß eines bindungsbezogenen Selbst- und Fremdbilds latent modellieren lässt, die mit alternativen Messverfahren wie dem ASM nach Hazan und Shaver (1987), dessen Adaption nach Simpson et al. (1992) und der AAS nach Collins und Read (1990) vereinbar scheint (siehe Abbildung 6). So lassen sich die drei Bindungstypen nach Hazan und Shaver (1987) durch die bindungsbezogenen Skalen zum Selbst- und Fremdbild in erwarteter Richtung vorhersagen: Während die Pfadkoeffizienten sicher gebundener Personen ein positiv ausgeprägtes Selbst- und Fremdbild nahelegen, zeigen die Pfadkoeffizienten des vermeidenden Bindungsstils eine negative Tendenz, d.h. ein negatives Selbst- und Fremdbild. Bezüglich des ängstlich/ambivalenten Bindungsstils zeigen sich ebenfalls negative Pfadkoeffizienten, jedoch lässt sich nur in Bezug auf das Selbstbild statistische Signifikanz aufzeigen. Auch bei den von Collins und Read (1990) identifizierten Bindungsskalen Angst, Nähe und Vertrauen lassen sich theoriekonforme Effekte erkennen: Während die Bindungsskala Nähe mit einem positiven Fremdbild einhergeht, lässt sich ein negatives Selbstbild durch die Bindungsskala Angst vorhersagen. Ein positives Selbst- wie Fremdbild wird ferner durch die Subskala Vertrauen bestimmt. Unter Einbezug der von Simpson, Rholes und Nelligan (1992) identifizierten Subskalen Angst und Vermeidung zeigen sich folgende Effekte: Während hohe

³⁴ Im RSQ enthalten sind die Bindungsitems nach Mikulincer et al. (1990), Collins und Read (1990), Simpson (1992) sowie die Prototypen-Beschreibungen der RQ nach Bartholomew (1991).

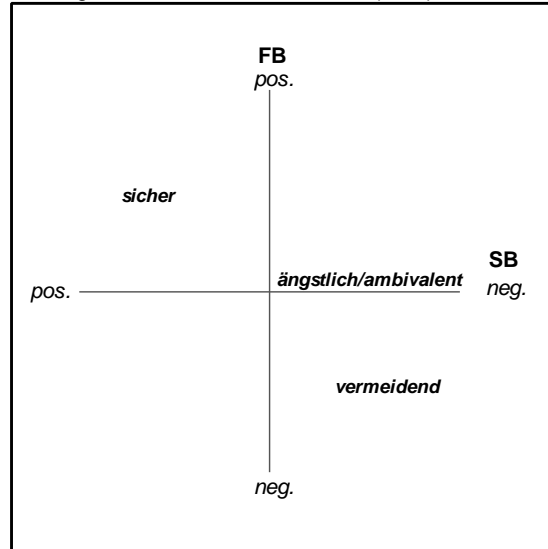
Angsttendenzen mit einem negativen Selbstbild einhergehen, deuten hohe Vermeidungstendenzen auf ein negatives Fremdbild hin (vgl. Griffin & Bartholomew 1994, S. 441).³⁵

Abbildung 6: Relationen zwischen Selbstbild und Fremdbild verschiedener Bindungsinstrumente

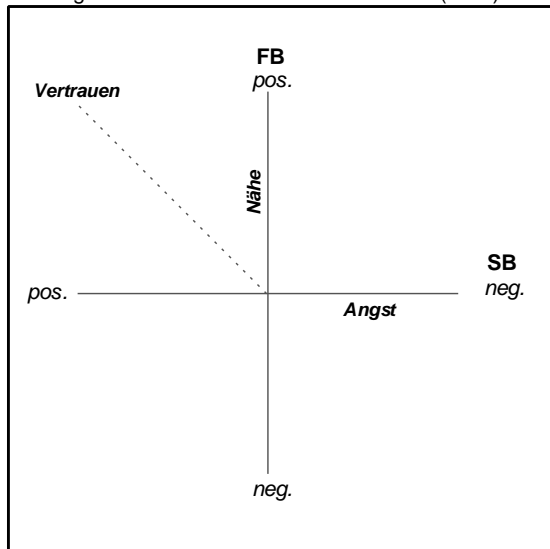
Ursprungsmodell nach Bartholomew und Shaver (1998)



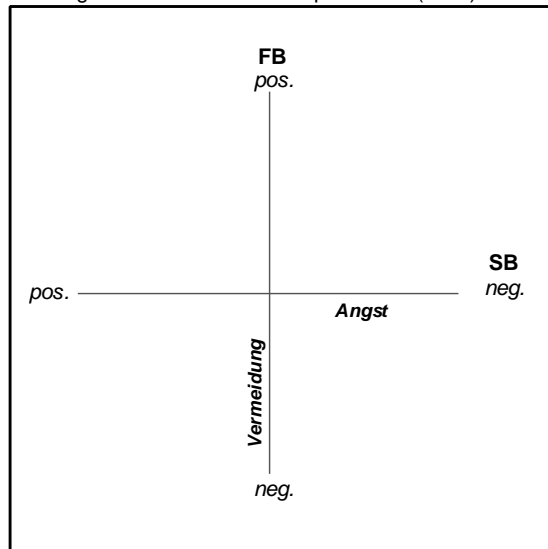
Bindungsstile nach Hazan und Shaver (1987)



Bindungsdimensionen nach Collins und Read (1990)



Bindungsdimensionen nach Simpson et al. (1992)



Anmerkungen:

Abgetragen sind signifikante Relationen, die sowohl bei weiblichen als auch bei männlichen Befragten identifiziert werden können. SB = Selbstbild, FB = Fremdbild.

³⁵ Hinsichtlich der Bindungsstile nach Hazan und Shaver lassen sich keine unterschiedlichen Effekte zwischen männlichen und weiblichen Befragten erkennen. Auf Grundlage der Bindungsdimensionen nach Collins und Read wird deutlich, dass bei weiblichen Befragten ein negatives Fremdbild mit Bindungsangst und bei männlichen Befragten ein positives Selbstbild mit Nähe einhergeht. In Bezug auf die Bindungsdimensionen nach Simpson, Rholes und Nelligan zeigt sich bei männlichen Befragten, dass Vermeidungstendenzen mit einem negativen Selbstbild einhergehen (vgl. Griffin & Bartholomew 1994, S. 441).

In den 90er Jahren wird in der empirischen Bindungsforschung die dimensionale Erfassung persönlicher Bindung weiter vorangetrieben. Wenngleich die Arbeiten um Bartholomew (1991; Griffin & Bartholomew 1994) eine zweidimensionale Struktur aufzeigern, basiert dieser Ansatz wesentlich auf einer prototypischen Beschreibung von Bindungsstilen. Ausgehend von der Kritik, persönliche Bindung über eine Bündelung von Einzelaussagen zu vordefinierten Bindungsstilen nur unzureichend standardisiert erfassen zu können, sind vermehrt Mehr-Item-Instrumente entwickelt worden, die anstatt einer Typologie eine dimensionale Struktur zugrunde legen. Die in den folgenden Jahren entwickelten Bindungsfragebögen konnten überwiegend die beiden Bindungsdimensionen *Angst vor dem Verlassenwerden* (bzw. Abhängigkeit) und *Vermeidung von Nähe* (bzw. Ablehnung) identifizieren (vgl. Bartholomew & Horowitz 1991; Brennan, Clark & Shaver 1998; Grau 1999; Neumann & Tress 2007, S. 147; Strahan 1991). Hinweise für diese beiden Dimensionen lassen sich bereits in den Befunden von Simpson (1990; Simpson et al. 1992) sowie inhaltlich in den vier Kategorien persönlicher Bindung nach Bartholomew (1990; Bartholomew & Horowitz 1991; Bartholomew & Shaver 1998) wiederfinden. So werden im deutschen Sprachraum die beiden Bindungsstile, die innerhalb des Vier-Kategorien-Modells mit einem negativen Fremdbild assoziiert werden, mit „gleichgültig-vermeidend“ bzw. „ängstlich-vermeidend“ und Bindungsstile, die mit einem negativen Selbstbild assoziiert werden, mit „ängstlich-ambivalent“ bzw. „ängstlich-vermeidend“ übersetzt und stützen somit die Bindungsstruktur über die beiden Dimensionen „Angst“ und „Vermeidung“ (vgl. Grau 1994, S. 54; Vöttner 2010, S. 60).

2.3.5.5 Experiences in Close Relationships (ECR)

Das von Brennan, Clark und Shaver (1998) entwickelte Instrument *Experiences in Close Relationships* (ECR) zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen in Intimbeziehungen bekräftigt die Annahme einer zweidimensionalen Bindungsstruktur entlang der Dimensionen *Angst* (anxiety) und *Vermeidung* (avoidance). Bei der Entwicklung des ECR berücksichtigen die Autoren insgesamt 323 Items aus 60 bindungsbezogenen Konstrukten (vgl. ebd., S. 51). Die auf der Grundlage einer Befragung von insgesamt $n = 1086$ Studierenden im Alter von 16 bis 50 Jahren durchgeführten Faktorenanalysen lassen zwei Faktoren erkennen, die die Autoren als Angst und Vermeidung bezeichnen und insgesamt 62.8 % der Varianz erklären (vgl. ebd., S. 56ff.). Aus den insgesamt 323 Items sind die jeweils 18 ladungsstärksten Items zur Skalenbildung ausgewählt worden. Mit Werten von $\alpha = .91$ (Angst) und $\alpha = .94$ (Vermeidung) erweisen sich die internen Konsistenzen als gut (vgl. ebd., S. 70f.). Über Clusteranalysen lassen sich die vier Bindungsstile sicher, ängstlich-ambivalent, gleichgültig-vermeidend und ängstlich-vermeidend replizieren (vgl. ebd., S. 59ff.). Eine deutsche Version des ECR liegt mit dem *Bochumer Bindungsfragebogen* (BoBi) von Neumann, Rohmann und Bierhoff (2007) vor. Die teststatistische Prüfung des BoBi basiert auf einer Ausgangsstichprobe von insgesamt $n = 435$ Studierenden im Alter von 18 bis 48 Jahren und einer klinischen Replikationsstichprobe von insgesamt $n = 178$ Patienten im Alter von 18 bis 69 Jahren. Die Befunde der Faktorenanalysen bekräftigen die zweifaktorielle Struktur mit einem Anteil aufgeklärter Varianz von ca. 40 % (studentische Ausgangsstichprobe: 37 %, klinische Replikationsstichprobe: 39 %). Die internen Konsistenzen der beiden Dimensionen lassen sich mit Werten von $\alpha = .89$ (Vermeidung) und $\alpha = .88$ (Angst) in der studentischen Ausgangsstichprobe sowie mit Werten von $\alpha = .85$ (Vermeidung) und $\alpha = .91$ (Angst) in der klinischen Replikationsstichprobe als gut bewerten (vgl. ebd., S. 40f.).

Fraley, Waller und Brennan (2000) weisen allerdings darauf hin, dass Instrumente wie der ECR unter Berücksichtigung der Implikationen des Item-Response-Ansatzes hinsichtlich ihrer Güte verbessert werden können. In Hinblick auf die teststatistische Prüfung bisheriger Instrumente bemängeln die Autoren und die Autorin die Bestimmung der Güte eines Messinstruments unter

alleiniger Berücksichtigung globaler Werte einer sich durch mehrere Items konstituierenden Skala. Werden Items zu einer Skala zusammengefasst, die ähnliche Itemschwierigkeiten aufweisen, lässt sich lediglich ein geringfügiger Ausschnitt der „wahren“ Eigenschaftsdimension bestimmen. Entsprechend dieser Kritik sprechen sich die Autoren und die Autorin für eine Bündelung der Items nach Prüfung der Itemparameter aus (vgl. ebd., S. 350ff.). Ausgehend von diesen Überlegungen wurde eine revidierte Version des Instruments *Experiences in Close Relationships – Revised* (ECR-R) entwickelt. Über eine erneute teststatistische Prüfung der Daten von Brennan, Clark und Shaver (1998) über den Item-Response-Ansatz ließen sich die beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung replizieren.³⁶ Diese Zwei-Faktoren-Lösung konnte ferner in weiteren Validierungsstudien bekräftigt werden. Die hierbei ermittelten internen Konsistenzen lassen sich mit Werten von $\alpha \geq .92$ als gut bewerten (vgl. Fairchild & Finney 2006, S. 130; Sibley & Liu 2004, S. 972; Sibley, Fischer & Liu 2005, S. 1527). Mit Werten zwischen $r = .42$ und $r = .51$ indizieren die Untersuchungsbefunde einen mittleren Zusammenhang zwischen den beiden Bindungsskalen (vgl. Fairchild & Finney 2006, S. 127; Sibley & Liu 2004, S. 973; Sibley et al. 2005, S. 1526). Eine deutsche Übersetzung des insgesamt 36 Items umfassenden Instruments ECR-R liegt mit dem ECR-RD von Ehrenthal, Dinger, Lamla, Funken und Schauenburg (2009) vor. In den zugrundeliegenden Untersuchungen lassen sich die beiden Dimensionen Angst und Vermeidung mit einem Anteil erklärter Varianz von 44.0 % (nicht-klinische Stichprobe) bzw. 46.5 % (klinische Stichprobe) extrahieren. Als nahezu identisch mit den amerikanischen Befunden lassen sich die ermittelten internen Konsistenzen ($\alpha \geq .92$) sowie die mittleren Zusammenhänge zwischen den beiden Bindungsdimensionen ($r = .49$ bzw. $r = .50$) interpretieren (vgl. ebd., S. 218ff.).

2.3.5.6 Bindungsfragebogen (BinFB)

Als ökonomische Alternative zum RQ entwickelte Grau (1999; Grau, Clashausen & Höger 2003) einen für den deutschen Sprachraum konzipierten insgesamt 20 Items umfassenden *Bindungsfragebogen* (BinFB). Bei der Konstruktion wurden zunächst 89 Items berücksichtigt, die teilweise aus erprobten Instrumenten stammen (z.B. Brennan & Shaver 1995; Simpson 1990). Die Befunde der Faktorenanalyse auf der Grundlage von insgesamt $n = 335$ Individualdaten legen eine zweifaktorielle Lösung mit den beiden Dimensionen *Angst* und *Vermeidung* nahe. Die beiden anschließend konstruierten Bindungsskalen umfassen jeweils 10 Items, welche sich auf die jeweiligen Items mit höchster Faktorladung aus dem gesamten Itempool beziehen. Die Reliabilität der Skalen fällt mit Werten von $\alpha = .86$ und $\alpha = .91$ gut aus (vgl. Grau 1999, S. 145f.) und konnten in anderen Untersuchungen repliziert werden (vgl. Grau et al. 2003, S. 49).

In Bezug auf die vier Bindungsstile nach Bartholomew konnte weiterhin aufgezeigt werden, dass ein sicherer Bindungsstil mit negativen Ladungen auf beiden Dimensionen einhergeht. Bei ängstlich-vermeidender Bindung (als gegenüberliegender Quadrant von sicherer Bindung gemäß der Klassifikation nach Bartholomew, siehe Abbildung 5) zeigt sich hingegen eine positive Ladung auf beiden Dimensionen. Während sich der ängstlich-ambivalente Bindungsstil dagegen nur dem Angstfaktor zurechnen lässt, weist eine gleichgültig-vermeidende Bindung lediglich Faktorladungen auf der Vermeidungsdimension auf (vgl. Grau 1999, S. 145). Zudem berichtet

³⁶ Wenngleich der Itemumfang von ECR und ECR-R identisch ist (insgesamt 36 Items), wird bei letzterem Instrument eine bessere Differenzierung der Eigenschaftsdimensionen ermöglicht (vgl. Fraley et al. 2000, S. 360ff.). Diese bessere Differenzierungsfähigkeit scheint sich jedoch eher an den oberen Polen der Bindungsskalen zu zeigen (d.h. in den Bereichen hoher Angst und Vermeidung) als im Bereich einer sicheren Bindung mit geringen Ausprägungen von Angst und Vermeidung (vgl. Vöttner 2010, S. 57).

Grau (1994), dass eine Unterscheidung von Bindungsstilen bei einer zugrundeliegenden zwei-dimensionalen Struktur von Angst und Vermeidung wesentlich auf den beiden Polen »sicher« gegenüber »unsicher« beruht. So deuten positive Interkorrelationen der drei Bindungsstile gleichgültig-vermeidend, ängstlich-ambivalent und ängstlich-vermeidend auf ein zugrundeliegendes gemeinsames Konzept hin (vgl. ebd., S. 61), das als Bindungsunsicherheit interpretiert werden kann.

Kritisch beurteilen lässt sich die überwiegende Formulierung der Items im Sinne einer negativen Merkmalsausprägung (d.h. hohe Angst bzw. Vermeidung), wodurch eine stärkere Fokussierung auf unsichere Bindungsrepräsentationen angenommen werden kann (vgl. Neumann et al. 2007, S. 45). In diesem Zusammenhang greift Vöttner die Überlegung auf, das Instrument durch Ergänzung einer dritten Dimension zu erweitern, die eine differenzierte Erfassung von „Bindungssicherheit“ ermöglichen könnte (vgl. Vöttner 2010, S. 54). Ferner wird der BinFB von Grau primär zur Erfassung persönlicher Bindung in Paarbeziehungen eingesetzt. Die von Grau (1999) in ihrer Validierung identifizierten Korrelationen zwischen einer partnerschaftsbezogenen und einer nicht spezifisch partnerschaftsbezogenen Variante der beiden Bindungsdimensionen (Angst: $r = .39$, $p < .001$; Vermeidung: $r = .71$, $p < .001$) indizieren jedoch eine umfassendere Einsetzbarkeit des BinFB (vgl. ebd., S. 146). Die jeweils nicht partnerschaftsbezogenen Bindungsitems beziehen sich hierbei allgemein auf andere Menschen, mit denen eine Person in Kontakt steht (z.B. Freunde, Verwandte, Bekannte).

2.3.6 Kurzzusammenfassung

Zu den Kernannahmen der Bindungstheorie zählt, dass die Entwicklung einer gesunden Persönlichkeit durch frühe Bindungserfahrungen beeinflusst wird (vgl. Bowlby 2009b, S. 21). Bindung beschreibt hierbei ein emotionales Band zwischen mindestens zwei Personen und lässt sich als Bedürfnis interpretieren, durch spezifische Verhaltensweisen die Nähe zu einer anderen Person aufzusuchen oder aufrechtzuerhalten (vgl. Bowlby 1975, S. 172). Dieses Bestreben nach Nähe bildet sich bereits im Kleinkindalter heraus und richtet sich in der Regel zunächst auf elterliche Bezugspersonen. In Abhängigkeit vom Fürsorgeverhalten dieser primären Bezugspersonen lassen sich im Kleinkindalter unterschiedliche Qualitäten persönlicher Bindung identifizieren. Im Normalfall einer harmonisch aufeinander abgestimmten Beziehung, in der die Bezugsperson angemessen und prompt auf die Signale des Kindes reagiert und das Kind ein Vertrauen in die Erreichbarkeit der Bezugsperson aufbaut, wird die Ausbildung einer sicheren Bindung angenommen (vgl. Bowlby 2009b, S. 23). Mit der Gewissheit, auf eine sichere Basis zurückgreifen zu können, wendet sich das Kind einer unbeschwerten und neugierigen Erkundung der Umwelt zu. Liegt hingegen eine unsichere Bindung vor, die sich eher infolge eines wenig sensitiven und wenig liebevollen Fürsorgeverhaltens seitens der Bezugsperson ausbildet, scheinen Kinder eine weniger offene Haltung gegenüber neuen und herausfordernden Umweltsituationen zu zeigen (vgl. Bowlby 1973, S. 359; Salter 1940, S. 45).

Das Bedürfnis nach Bindung lässt sich jedoch nicht auf die Phase der Kindheit beschränken, sondern stellt nach Bowlby ein Bedürfnis über die gesamte Lebensspanne dar (vgl. Bowlby 1975, S. 319). Über Bindungserfahrungen in der Kindheit bilden sich im Laufe der Entwicklung generalisierte Vorstellungen von sich und der Welt aus, die in Form von mentalen Arbeitsmodellen kognitiv repräsentiert sind (vgl. Bowlby 1988, S. 65). Diese Bindungsrepräsentationen lassen sich als Mechanismen interpretieren, die künftige Verhaltensstrategien insbesondere im Umgang mit zwischenmenschlichen Beziehungen und unbekannten Umweltherausforderungen beeinflussen. Während Bindungsverhalten im Kindesalter noch über direkte Beobachtungsverfahren erschlossen werden kann, werden zur Erfassung von Bindungsrepräsentationen im Jugend- und Erwachsenenalter vielmehr narrative Verfahren oder standardisierte Befragungen

eingesetzt. Aus ökonomischen Gesichtspunkten gewinnen selbsteinschätzungsbasierte Fragebögen zunehmend an Bedeutung (vgl. Vöttner 2010, S. 47). Als Resultat aus den breiten methodischen Forschungsaktivitäten in den 90er Jahren besteht weitgehend Konsens darüber, dass die Erfassung persönlicher Bindung über Ein-Item-Messverfahren als problematisch erachtet wird. Indessen sind vermehrt Mehr-Item-Instrumente entwickelt worden, die statt einer diskreten eine kontinuierliche Merkmalerfassung von Bindung nahelegen und auf eine dimensionale Struktur von Bindung hindeuten (vgl. Collins & Read 1990, S. 645; Grau et al. 2003, S. 44; Schmidt et al. 2004, S. 377; Simpson 1990, S. 973). So heben Collins und Read (1990) hervor:

„For instance, a limitation of discrete measures is that inevitably some members "better" represent the category than others. Without assessments of the dimensions that define category membership, we lose valuable information on differences among category members, which may weaken or distort differences between categories.” (ebd., S. 650).

Zur standardisierten Erfassung von Bindung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter existieren insgesamt nur wenige spezifisch für diese Zielgruppe konzipierte Fragebögen. Hierbei lässt sich im Wesentlichen das IPPA nach Armsden und Greenberg (1987) hervorheben, dass für den deutschen Sprachraum von Zimmermann (1992b) konzipiert, aber bislang nicht veröffentlicht wurde und somit die bereits beim AAI hervorgebrachte Kritik einer mangelnden Methodentransparenz stärkt. Des Weiteren erscheint das IPPA hinsichtlich seiner dimensional Struktur im Vergleich zu anderen etablierten Messinstrumenten als weniger beständig (vgl. Maier et al. 2004, S. 187). Als alternative Vorgehensweise zur Abbildung von Bindungsrepräsentationen im Jugendalter lässt sich indessen die Praxis erkennen, etablierte Instrumente für den Einsatz bei Jugendlichen zu adaptieren und etwa auf Freundschaftsbeziehungen anzuwenden (vgl. Wick, Leopold-Haas, Dye & Strauß 2012, S. 221; Zimmermann & Becker-Stoll 2001, S. 266).

In der empirischen Forschung lassen sich überwiegend zwei Bindungsdimensionen identifizieren. Während Bartholomew in erster Linie die beiden Dimensionen Selbst- und Fremdbild zugrunde legt, bekräftigen andere empirische Befunde eine zweidimensionale Struktur persönlicher Bindung über die beiden Dimensionen Angst und Vermeidung (vgl. von Sydow 2001, S. 287). Wie Crowell, Fraley und Shaver (1999) ferner anmerken, lassen sich jedoch unterschiedlich bezeichnete zweidimensionale Bindungsstrukturen als weitgehend äquivalent bewerten. Im Kontext einer affektiv-verhaltensbezogenen Interpretation findet häufiger die begriffliche Differenzierung „Angst“ und „Vermeidung“ Verwendung. Bei einer kognitiven Interpretation scheint hingegen häufiger eine Differenzierung in „Selbstbild“ und „Fremdbild“ vorzuliegen (S. 451).

Instrumente, die die beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung im deutschsprachigen Raum bestätigen, liegen etwa mit dem *Experiences in Close Relationships – Revised* (ECR-RD) von Ehrenthal et al. (2009) sowie dem *Bindungsfragebogen* (BinFB) von Grau (1999) vor. Unter Berücksichtigung des zugrundeliegenden Itemumfangs lässt sich Letzterer aufgrund seines geringeren Itemumfangs als ökonomischeres Verfahren verstehen. Der BinFB liegt ferner in zwei Versionen vor (partnerbezogene Variante und allgemeinere Variante gegenüber Freunden, Verwandten oder Bekannten) und ermöglicht somit eine breite Einsetzbarkeit.

2.4 Bindung und berufliche Entwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter

Dass bereits frühkindliche Beziehungserfahrungen den Prozess der beruflichen Entwicklung im Jugendalter beeinflussen können, wird insbesondere in Roes bedürfnispsychologischem Modell der Berufswahl (Roe 1957) hervorgehoben. Die hier postulierten theoretischen Annahmen konnten einer empirischen Prüfung jedoch weitgehend nicht standhalten. Dennoch zeigen em-

pirische Untersuchungen, dass ein autoritatives Elternverhalten³⁷ berufsbezogene Explorationsaktivitäten von Jugendlichen positiv beeinflussen kann (z.B. Kracke 1997, 2002; Kracke & Noack 2005). Da sich im Jugendalter jedoch auch eine stärkere Loslösung von den Eltern als Ausdruck der Autonomieentwicklung erkennen lässt, scheinen in dieser Entwicklungsphase insbesondere Freundschaftsbeziehungen als Ressourcen emotionaler Unterstützung an Bedeutung zu gewinnen (vgl. Allen & Land 1999, S. 322f.):

„Research and theory using the relational perspectives have focused on how adolescent-parent relationships influence specific developmental tasks. Yet as adolescents develop, their relationship focus shifts, with increased emphasis and emotional energy devoted to peers and close friends“ (Felsman & Blustein 1999, S. 281).

Demnach erscheint eine einseitige Betrachtung des Elternverhaltens als unzureichend, um differenzierte Aussagen hinsichtlich des Einflusses von Beziehungserfahrungen auf die Entwicklung beruflicher Aspirationen im Jugendalter ableiten zu können. Zudem lassen sich unter alleiniger Berücksichtigung des Eltern- oder Erziehungsverhaltens keine Rückschlüsse auf die innere Verarbeitung von Beziehungserfahrungen auf Seiten der Jugendlichen ziehen. Diesbezüglich können vielmehr bindungstheoretische Annahmen einen umfassenden Begründungsrahmen zur Erklärung beruflicher Entwicklungsprozesse bereitstellen.

Ebenso wie im Kindesalter eine sichere Ausgangsbasis die neugierige Erkundung und eigenständige Auseinandersetzung mit der Umwelt fördert, lassen sich auch in der empirischen Bindungsforschung Hinweise darauf finden, dass Bindungssicherheit im Jugend- und jungen Erwachsenenalter mit aktiven und weniger problemvermeidenden Bewältigungsstrategien einhergeht (z.B. Kobak, Cole, Ferenz-Gillies, Fleming & Gamble 1993; Shomaker & Furman 2009; Zimmermann & Becker-Stoll 2001; Zimmermann 2004) und die Ich-Flexibilität bzw. Resilienz³⁸ stärkt (z.B. Kobak & Sceery 1988; Zimmermann 1994a; Zimmermann et al. 1996). Jugendliche mit unsicheren Bindungsbeziehungen scheinen hingegen Herausforderungen als stärker belastend wahrzunehmen und neigen im Umgang mit Problemen und Herausforderungen zu einer eher pessimistischen Grundhaltung hinsichtlich ihrer eigenen Effektivität (z.B. Zimmermann 1994a; Zimmermann, Maier, Winter & Grossmann 2001; Zimmermann 2007). So konnten beispielsweise Lapsley, Rice und FitzGerald (1990) sowie Lapsley und Edgerton (2002) zeigen, dass sich Studierende mit sicheren Bindungsrepräsentationen besser an Anforderungssituationen während des Studiums anpassen können, während Studierende mit unsicheren Bindungsrepräsentationen (insbesondere mit ängstlichen Bindungsmustern) zu maladaptiven Bewältigungsstrategien neigen. Ähnliche Befunde finden sich auch bei Mattanah, Hancock und Brand (2004) sowie bei Kenny und Donaldson (1991) für weibliche Studierende. Insgesamt stützen diese Befunde die Annahme, dass sichere Bindungsbeziehungen den Aufbau eines gesunden Selbstvertrauens stärken und somit eine konstruktive Bewältigung von Herausforderungen begünstigen (vgl. Bowlby 2009a, S. 130ff.).

³⁷ Ein autoritativer Erziehungsstil beruht etwa darauf, „inwiefern Eltern Ansprüche, die sie an ihre Kinder stellen, begründen und inwieweit sie ihnen emotionale Wärme und Unterstützung bieten und in welchem Maße sie auch wissen, was die Jugendlichen mit wem tun, wenn sie nicht mit ihren Eltern zusammen sind“ (Kracke & Noack 2005, S. 176)

³⁸ „Ich-Flexibilität“ bzw. „Resilienz“ beschreibt eine Persönlichkeitsfacette, die die Fähigkeit umfasst, sich situativen Gegebenheiten anzupassen und Emotionen, Wünsche, Bedürfnisse sowie Impulse insbesondere in herausfordernden Situationen so zu regulieren, dass eine angemessene Handlungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird (vgl. Zimmermann 1994a, S. 77ff.; Zimmermann, Gliwitsky & Becker-Stoll 1996, S. 146).

In Anlehnung an die Annahmen der sozialkognitiven Berufswahltheorie von Lent, Brown und Hackett (1996) lassen sich nach Wright und Perrone (2008) Bindungserfahrungen als zentrale Lernerfahrungen verstehen, die den beruflichen Entwicklungsprozess beeinflussen (S. 100). Eine Konkretisierung dieses Zusammenhangs findet sich in den Annahmen von Blustein, Prezioso und Schultheiss (1995):

„The experience of felt security [...] promotes exploration of the self and the educational and vocational environment [...] Individuals with felt security will progress effectively through career decision making and commitment processes, culminating in the selection and implementation of a career plan” (ebd., S. 425).

Auch Rass (2011) hebt hervor, dass mit der Entscheidungsnotwendigkeit einer künftigen Berufs- und Lebensgestaltung „ein stabiler Persönlichkeitskern und ein hohes Maß innerer Struktur sowie stabile selbstregulatorische Systeme als Ergebnis internalisierter kontinuierlich sicherheitsvermittelnder Bindungserfahrungen vorausgesetzt wird“ (S. 138f.). Die anstehende Berufswahl und die erfolgreiche Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf lässt sich demnach als entwicklungsspezifische Herausforderung im Jugendalter begreifen, die eine „fremde“ mit Ungewissheiten behaftete Situation darstellt, zu deren erfolgreicher Bewältigung eine sichere Basis relevant sein mag (vgl. Savickas 2002, S. 168f.; Schultheiss 2007, S. 171).

Wenngleich die Entwicklung beruflicher Orientierungen und die Berufsfindung zu den zentralen Entwicklungsaufgaben von Jugendlichen zählen (vgl. Havighurst 1953, S. 128; Seifert 1977, S. 180) und auf Unterstützung beruhende Bindungsbeziehungen die Gestaltung von Übergängen beeinflussen (vgl. Papini & Roggman 1992), lassen sich insgesamt nur wenige empirische Untersuchungen zur Erörterung des Zusammenhangs von persönlicher Bindung und beruflicher Entwicklung im Jugendalter identifizieren. Im deutschsprachigen Raum wurden bindungsrelevante Merkmale als mögliche Einflussfaktoren auf berufliche Entwicklungsprozesse bisher kaum thematisiert. Empirische Untersuchungen liegen nicht vor. In Bezug auf den Übergang Schule-Beruf hebt jedoch Siecke (2009) hervor, dass sich unter Berücksichtigung von bindungsspezifischen Schutz- und Risikofaktoren neue Perspektiven für die Entwicklung von Intensionsmaßnahmen zur Förderung von Resilienz aufzeigen lassen (S. 104).³⁹ Ferner weist Littman-Ovadia (2008) darauf hin, dass sich unter Berücksichtigung bindungstheoretischer Konzepte ertragreiche Empfehlungen für die berufsberatende Praxis ableiten lassen.

In Hinblick auf die Entwicklung beruflicher Aspirationen blieb der Einfluss von Bindungsbeziehungen in der empirischen Forschung nahezu gänzlich unberücksichtigt. Lediglich O'Brien, Friedman, Tipton und Linn (2000) widmen sich in ihrer Längsschnittuntersuchung dem Einfluss von Bindungsbeziehungen zu den Eltern auf die Entwicklung beruflicher Aspirationen von jungen Frauen. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen mit sicheren Bindungsbeziehungen zu den Eltern stärker ausgeprägte berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitsüberzeugungen aufweisen, welche wiederum mit einer stärkeren Aspiration beruflicher Führungspositionen einhergehen.⁴⁰

³⁹ „Resilienz“ lässt sich auch als „Lebensbewältigungskompetenz“ beschreiben (Ratschinski 2014, S. 18). Wie Bowlby (1988) anmerkt, hängt die Entwicklung einer resilienten Persönlichkeit wesentlich von frühen Bindungserfahrungen und deren innerer Repräsentation ab (S. 132).

⁴⁰ Selbstwirksamkeitserwartungen lassen sich als Vorstellungen einer Person begreifen, die sich auf das subjektive Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, eine bestimmte Aufgabe erfolgreich bewältigen zu können, beziehen, und wirken als zentrale Steuermechanismen für künftiges Handeln sowie die generelle Bereitschaft, sich einer Aufgabe zu stellen (vgl. Bandura 1977, S. 193f.). Entsprechend des domänenspezifischen Bezugs beziehen sich berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen (career decision-making self-efficacy beliefs) auf das spezifische Zutrauen einer Person, die Entwicklungsaufgaben im Kontext der Berufswahl erfolgreich bewältigen zu können (vgl. Ratschinski 2014, S. 20).

Darüber hinaus indizieren die Befunde, dass eine sichere Beziehung zum Vater eine realistische Berufsorientierung im Sinne einer stärkeren Übereinstimmung von persönlichen Fähigkeiten und Fähigkeitsanforderungen der angestrebten Berufe begünstigt.

Im internationalen Forschungskontext lassen sich vereinzelte Untersuchungen aufzeigen, in denen der Effekt persönlicher Bindung auf ausgewählte Aspekte der Berufswahlkompetenz untersucht wurde. Der Begriff der Berufswahlkompetenz stützt sich auf das von Super (1955) geprägte Reifekonzept. Aufgrund vorherrschender Zweifel hinsichtlich der Angemessenheit des Reifebegriffs in Hinblick auf seine biologische Konnotation (vgl. Ratschinski 2012, S. 137) ist dieser von Ratschinski und Struck (2012) in Berufswahlkompetenz „als Fähigkeit und Bereitschaft, die Entwicklungsaufgabe Berufswahl so zu bewältigen, dass sie sowohl den eigenen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten als auch den Anforderungen der beruflichen Tätigkeit gerecht wird und unter den gegebenen Rahmenbedingungen realisierbar ist“, re-definiert worden (S. 2).⁴¹

Als (Teil-)Komponenten der Berufswahlkompetenz, die in empirischen Untersuchungen zum Zusammenhang von Bindung und beruflicher Entwicklung herangezogen wurden, lassen sich insbesondere berufliche Explorations- und Planungsaktivitäten sowie Facetten der beruflichen Identität identifizieren.⁴² Entsprechende Befunde werden im Folgenden kurz dargestellt.

2.4.1 Bindung und berufliche Explorations- und Planungsaktivitäten

Exploration kommt in konkreten Verhaltensweisen einer aktiven Selbst- und Umwelterkundung zum Ausdruck (vgl. Blustein 1992, S. 175) und lässt sich nicht bloß auf Aktivitäten der Informationssuche beschränken, sondern bezieht sich auf einen inneren durch Neugier geleiteten selbst-reflektierten Prozess der Auseinandersetzung mit der Welt (vgl. Flum & Kaplan 2006, S. 100). Demnach betreffen berufliche Explorationsaktivitäten das Einholen berufsrelevanter Informationen und deren reflektierte Bewertung in Abgleich mit persönlichen Überzeugungen, Fähigkeiten und Interessen:

⁴¹ Hinsichtlich des Verständnisses von Kompetenz scheint im Allgemeinen Konsens darüber zu herrschen, dass Kompetenz ein latentes Konstrukt darstellt und einen domänenspezifischen Bezug aufweist. Uneinigkeit besteht jedoch darin, ob Motivation ein Teilaspekt von Kompetenz darstellt. So werden beispielsweise bei Klieme und Leutner (2006) Kompetenzen als „kontextspezifische Leistungsdispositionen, die sich funktional auf Situationen und Anforderungen in bestimmten Domänen beziehen“ (S. 879) verstanden, wodurch im Wesentlichen kognitive Dispositionen fokussiert werden. Demgegenüber werden beispielsweise bei Weinert (2001) motivationale Aspekte integriert, indem Handlungskompetenzen als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (S. 27f.) definiert werden. In Hinblick auf die angeführte Definition der Berufswahlkompetenz ist die motivationale Komponente im Sinne einer Berufswahlbereitschaft eingeschlossen (vgl. Ratschinski 2012, S. 137; Ratschinski & Struck 2012, S. 2).

⁴² Im Rahmen einer empirischen Modellüberprüfung von Ratschinski (2014) konnten diverse Komponenten von Berufswahlkompetenz identifiziert werden. Da sich der gegenwärtige Forschungsstand zu Bindung und beruflicher Entwicklung auf ausgewählte Teilkomponenten bezieht, werden die übrigen Komponenten hier nicht weiter erörtert. Zur differenzierten Beschreibung des Gesamtmodells sei an dieser Stelle auf Ratschinski (2014) verwiesen.

„To assess exploration adequately, information-seeking behavior has to be considered along with individuals' thoughts and feelings about their own interests and abilities, as well as fears" (Kracke 1997, S. 342).

Des Weiteren wird angenommen, dass berufliche Explorationsaktivitäten die berufliche Entscheidungsfindung begünstigen und den Übergang Schule-Beruf erleichtern können (vgl. Blustein et al. 1995, S. 424; Kracke 1997, S. 341). Berufliche Planungsaktivitäten beziehen sich auf eine zielgerichtete gedankliche Auseinandersetzung mit der persönlichen Berufswahl und der künftigen Berufslaufbahn. In Bezug auf die motivationale Komponente der Berufswahlkompetenz lässt sich die Planung der eigenen beruflichen Zukunft als Signal interpretieren, sich der Aufgabe der Berufswahl verantwortungsvoll zu stellen (vgl. Savickas 2005, S. 52ff.). Unter Rückgriff auf bindungstheoretische Annahmen scheint eine unbeschwerter Erkundung eines unbekannten Terrains am besten zu gelingen, wenn auf eine unterstützende und sichere Basis zurückgegriffen werden kann (vgl. Sroufe & Waters 1977a, S. 1195). In Bezug auf berufsbezogene Explorations- und Planungsaktivitäten und die Auseinandersetzung mit der Berufswelt lassen sich verschiedene Hinweise identifizieren, die die Bedeutung bindungstheoretischer Konzepte im Kontext der beruflichen Entwicklung herausstellen (vgl. Blustein et al. 1995, S. 424; Flum 2001, S. 3f.).

So zeigen die Befunde von Ketterson und Blustein (1997) auf Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 137$ Studierenden, dass sichere Bindungsbeziehungen zu den Eltern sowohl mit einer stärkeren Umweltexploration als auch mit einer stärkeren Selbstexploration einhergehen. In diesem Kontext wurde erfasst, in welchem Ausmaß die Studierenden in den vergangenen drei Monaten Informationen über Berufe, Organisationen und Beschäftigungsmöglichkeiten eingeholt haben (Umweltexploration) als auch, wie stark sie sich mit ihrer eigenen Person und ihrer persönlichen Berufslaufbahn auseinandergesetzt haben (Selbstexploration). Darüber hinaus wurde überprüft, ob Bindungssicherheit eine stärkere Präferenz für geschlechtsuntypische Berufe begünstigt. Hierbei liegt die Annahme zugrunde, dass Bindungssicherheit eine breit gefächerte Exploration fördert und sicher gebundene Personen ihre Berufsalternativen weniger durch Geschlechterstereotype einengen. Der postulierte Zusammenhang zwischen Bindungssicherheit und einer geschlechtsuntypischen Orientierung lässt sich hingegen nicht bestätigen. Letzterer Befund scheint jedoch auch durch die Zusammensetzung der Stichprobe begründbar, da sich akademische Berufe häufiger als geschlechtsneutral erweisen (vgl. ebd., S. 174).

Felsman und Blustein (1999) untersuchten anhand einer Stichprobe von insgesamt $n = 147$ Studierenden, ob berufliches Explorationsverhalten durch vertraute und auf Sicherheit beruhende Bindungsbeziehungen beeinflusst wird. Es wird angenommen, dass insbesondere auf Sicherheit beruhende Freundschaftsbeziehungen genutzt werden, um die durch eine anstehende Berufsentscheidung aufkommenden Ängste einer noch ungewissen Zukunftsgestaltung abzumildern. Die Ergebnisse zeigen, dass Jugendliche, deren Freundschaftsbeziehungen sich durch Vertrautheit und Bindungssicherheit auszeichnen, ihre berufliche Umwelt stärker explorieren. Ähnliche, wenn auch schwächere Effekte lassen sich bei sicheren Bindungsbeziehungen zur Mutter, nicht jedoch zum Vater, identifizieren. Hinsichtlich der beruflichen Selbstexploration konnten keine Effekte nachgewiesen werden. Ferner indizieren die Ergebnisse, dass sich bei Studierenden, die über eine auf Sicherheit, Vertrauen sowie Gegenseitigkeit beruhende Beziehung zu ihren Freunden und ihren Müttern berichten, größere Fortschritte in Bezug auf die berufliche Entscheidungsfindung erkennen lassen. Dass Freunde eine wichtige Ressource im Kontext der Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Zukunft darstellen, legen auch die Untersuchungsbefunde von Kracke (2002) nahe. Wenngleich hier keine Bindungskonzepte berücksichtigt wurden, zeigen die Ergebnisse, dass die Wahrnehmung von unterstützenden Freunden die berufliche Exploration positiv beeinflusst.

In einer längsschnittlichen Untersuchung von Roisman, Bahadur und Oster (2000) wurde auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 72$ Jugendlichen überprüft, ob auf Sicherheit beruhende Bindungserfahrungen im ersten Lebensjahr die berufliche Exploration und aktive Berufsplanung im Alter von 18 Jahren fördern. Die Ergebnisse indizieren insgesamt eine Bekräftigung dieser Annahme. Des Weiteren wurde die aktuelle Bindungsbeziehung zu den Eltern erfasst und auf die beiden Merkmale berufliche Exploration und Berufsplanung bezogen. Diesbezüglich zeigen die Befunde, dass sich eine stärker ausgeprägte berufliche Exploration sowie eine aktivere Berufsplanung durch die Tendenz einer geringeren Elternidealisierung (parental idealization) und Abwendung (parental derogation) als Facetten unsicherer Bindungsrepräsentationen vorhersagen lassen. Insgesamt konnten unter Berücksichtigung aktueller Bindungsrepräsentationen stärkere Effekte erzielt werden.

Auch Lee und Hughey (2001) untersuchten bei insgesamt $n = 82$ Studierenden den Einfluss von elterlichen Bindungsbeziehungen auf berufliche Planungs- und Explorationsaktivitäten. Die Ergebnisse zeigen, dass eine stärkere berufliche Exploration durch eine sichere Bindungsbeziehung zur Mutter vorhergesagt werden kann. Neben Bindungsbeziehungen wurde überdies die Unabhängigkeit von den Eltern als Grad der persönlichen Individuation erfasst.⁴³ Diesbezüglich indizieren die Befunde, dass eine stärker ausgeprägte Konfliktunabhängigkeit zum Vater und eine stärker ausgeprägte funktionale Abhängigkeit zu beiden Elternteilen mit einer stärkeren beruflichen Exploration einhergehen. Effekte hinsichtlich der Berufsplanung konnten nicht identifiziert werden. Ferner zeigten sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, Fillips und Garcia (2005) untersuchten den Einfluss persönlicher Bindung, allgemeiner und berufsbezogener Angsttendenzen sowie elterlichen Erziehungsverhaltens auf berufliche Exploration bei insgesamt $n = 283$ Jugendlichen. Berufsbezogene Explorationsaktivitäten wurden über verschiedene Dimensionen der Informationsbeschaffung (z.B. Informationssuche über Broschüren, Gespräche mit Familienmitgliedern/Freunden) erfasst. Ein Effekt von persönlicher Bindung auf berufliche Exploration konnte lediglich bei weiblichen Jugendlichen identifiziert werden. Es zeigt sich, dass weibliche Jugendliche mit sicheren Bindungsbeziehungen zu ihren Eltern im Allgemeinen häufiger explorieren und diverse Gespräche mit Familienmitgliedern als Ressourcen der persönlichen Informationsbeschaffung nutzen. Darüber hinaus zeigt sich bei weiblichen Jugendlichen, dass ein nachlässiger Erziehungsstil sowie allgemeine Angsttendenzen mit einer eher zurückhaltenden Exploration einhergehen, während eine stärker ausgeprägte Angst vor beruflichem Misserfolg die beruflichen Explorationsaktivitäten begünstigt. Männliche Jugendliche neigen demgegenüber eher aus Angst, die eigenen Eltern zu enttäuschen, zu einer stärkeren Nutzung diverser Explorationsressourcen.

Germeijs und Verschueren (2009) untersuchten den Effekt von Bindung auf berufswahlbezogene Aktivitäten und Einstellungen bei $n = 281$ Jugendlichen der zwölften Klassenstufe zu Be-

⁴³ Die hier mit dem PSI (*Parental Separation Inventory*) nach Hoffman (1984) erfassten Unabhängigkeitstendenzen zu den Eltern stellen ein zu persönlichen Bindungsbeziehungen verwandtes psychologisches Konstrukt dar. So begünstigen sichere Bindungsbeziehungen eine gesunde Autonomieentwicklung bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Gefühls einer inneren Vertrautheit zu den Eltern. Wie Bartholomew und Horowitz (1991) aufzeigen, erweisen sich sicher gebundene Personen zur Aufrechterhaltung ihrer Selbstachtung als von anderen weniger abhängig. Dem PSI liegen vier Unabhängigkeitsdimensionen zugrunde, die sich inhaltlich auf die Wahrnehmung der psychologischen Separation von den Eltern im Kontext der autonomiebezogenen Entwicklung beziehen: Funktionale Unabhängigkeit (im Sinne einer Verhaltensautonomie in praktischen Handlungskontexten), einstellungsbezogene Unabhängigkeit (im Sinne einer Autonomie in der Meinungsbildung), Konfliktunabhängigkeit (als Loslösung von negativen Gefühlen zu den Eltern) und emotionale Unabhängigkeit (als Ausdruck eines geringen Bedürfnisses nach Nähe und emotionaler Unterstützung).

ginn, während und gegen Ende des Schuljahres. Insgesamt können Effekte unter Berücksichtigung einer sicheren Bindungsbeziehung zur Mutter, nicht jedoch zum Vater, identifiziert werden. Jugendliche, die zu Beginn des Schuljahres über eine sichere Bindungsbeziehung zu ihrer Mutter berichten, scheinen sich am Ende des Schuljahres der Notwendigkeit einer anstehenden Berufswahl stärker bewusst zu sein und setzen sich stärker mit dem Thema Berufswahl auseinander. Diese Effekte zeigen sich sowohl in Bezug auf die Selbstexploration als auch auf die Umweltexploration in Breite und Tiefe. Allerdings lässt sich auch erkennen, dass diese Effekte teilweise durch berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen mediiert werden. So geht Bindungssicherheit zur Mutter mit einem positiven Zutrauen einher, die Aufgabe der Berufswahl bewältigen zu können, wodurch wiederum eine stärkere Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl und eine stärkere berufliche Exploration beeinflusst wird.

2.4.2 Bindung und berufliche Identität

Nach Marcia (1980) lässt sich Identität als innere Organisation von persönlichen Antrieben, Fähigkeiten und Einstellungen beschreiben, deren aktive Erarbeitung für verschiedene Lebensbereiche eine zentrale Entwicklungsaufgabe im Jugendalter darstellt (S. 159).⁴⁴ Als Referenzkategorie von Identitätszuschreibungen kommt der Wahl eines Berufs und der Einnahme von Berufsrollen eine zentrale Bedeutung im Lebenslauf zu:

„Der Beruf wird dann zum Filter, durch den hindurch eine Person wahrgenommen, beurteilt und taxiert wird. An ihn schließen sich Identitätshypothesen an, Stereotype und Images. Auch unter diesem Aspekt bildet der Beruf einen wesentlichen ‚Kristallisationspunkt sozialer Identität‘ [...]“ (Gildemeister & Robert 1987, S. 73).

Auf Seiten der Person bezieht sich berufliche Identität auf die „Fähigkeit und Bereitschaft zur Integration (antizipierter) beruflicher Rollenmuster, Rollenskripte und Rollenerwartungen in das Selbst, sowie die Integration des Selbst in soziale (Berufs-)Rollen“ (Ratschinski 2014, S. 3). Nach Holland kommt eine gefestigte berufliche Identität in einem klaren und stabilen Bild ei-

⁴⁴ In Marcias Identitäts-Status-Modell bezieht sich der Prozess der Identitätserarbeitung auf die beiden Dimensionen »Exploration« und »Commitment«. In Bezug auf letztere Dimension existieren im deutschen Sprachraum verschiedene Übersetzungen. Im Kontext der beruflichen Entwicklung lässt sich Commitment etwa mit „Entschiedenheit“ (vgl. Ratschinski 2008, S. 86) oder „Verbindlichkeit“ einer beruflichen Entscheidung (vgl. Ratschinski 2014, S. 7) beschreiben. In Anlehnung an Erikson (1966) begreift Marcia den Prozess der Identitätserarbeitung als stadienspezifischen Entwicklungsprozess im Jugendalter, der durch phasenspezifische Krisen begleitet wird und über vier Identitätsstadien beschrieben werden kann (vgl. Marcia 1980, S. 161): Diffusion (diffusion), Übernahme (foreclosure), Moratorium (moratorium) und Erarbeitung (achievement). Bei einem diffusen Identitätsstadium wird angenommen, dass Personen sich wenig verpflichtet fühlen, Überzeugungen für bestimmte Lebensbereiche aufzubauen, und geringe Explorationsaktivitäten zur Erarbeitung von Wertvorstellungen und Zielen aufweisen (Exploration niedrig, Verbindlichkeit niedrig). Der von Marcia definierte Identitätsstatus »foreclosure« lässt sich mit Rekurs auf Fend (2001) als „voreilige Festlegung“ im Sinne einer unreflektierten und unkritischen Übernahme einer Überzeugung übersetzen, die ohne aktive Exploration etabliert wird (Exploration niedrig, Verbindlichkeit hoch). Im Stadium des Moratoriums wird angenommen, dass Personen aktiv darum bemüht sind, eine eigene Position zu entwickeln, sich jedoch (noch) nicht für eine bestimmte Position entschieden haben (Exploration hoch, Verbindlichkeit niedrig). Liegt eine Festlegung im Sinne einer starken Entschiedenheit für eine bestimmte Position infolge stark ausgeprägter Explorationsaktivitäten vor, wird das Stadium der Identitätsreife angenommen (Exploration hoch, Verbindlichkeit hoch).

gener Ziele, Interessen und Talente zum Ausdruck (Holland 1997, S. 5). Ferner lässt sich anknüpfend an Marcia berufliche Entscheidungssicherheit als „Leitvariable beruflicher Identität“ (Ratschinski 2014, S. 4) beschreiben.

Wie Befunde der empirischen Bindungsforschung aufzeigen, lassen sich Effekte von Bindungsbeziehungen auf die Identitätsentwicklung im Jugendalter erkennen. So zeigen die Befunde von Zimmermann und Becker-Stoll (2002) basierend auf zwei Erhebungswellen der Regensburger Längsschnittuntersuchung mit $n = 43$ Jugendlichen im Alter von 16 Jahren und $n = 41$ Jugendlichen im Alter von 18 Jahren, dass sichere Bindungserfahrungen mit einer klaren und weniger diffusen Identität einhergehen. Ähnliche Befunde im Sinne eines positiven Effekts von Sicherheit und Stabilität indizierender Bindungsbeziehungen auf die Identitätsentwicklung zeigen Samoulis, Layburn und Schiaffino (2001) sowie Schultheiss und Blustein (1994) bei weiblichen Studierenden auf. Bezogen auf den Prozess der beruflichen Entwicklung lassen sich diverse Forschungsarbeiten identifizieren, die den Einfluss persönlicher Bindung auf die berufliche Identität sowie den Grad berufswahlbezogener Entscheidungsschwierigkeiten untersucht haben.

Blustein, Walbridge, Friedlander und Palladino (1991) untersuchten anhand zweier studentischer Stichproben den Fortschritt des beruflichen Entwicklungsprozesses in Abhängigkeit von der wahrgenommenen Beziehung zu den Eltern. In Studie I ($n = 101$) wurde überprüft, ob der Grad der beruflichen Unentschlossenheit mit der wahrgenommenen Unabhängigkeit von den Eltern zusammenhängt. Die Ergebnisse indizieren allerdings keine Bekräftigung dieser Annahme. In Studie II ($n = 178$) wurde überprüft, ob Bindungssicherheit und eine konfliktbezogene und einstellungsbezogene Unabhängigkeit von den Eltern mit einer stärker ausgeprägten Verbindlichkeit in Bezug auf die berufliche Entscheidung und einer geringeren Tendenz der voreiligen Identitätsübernahme (foreclosure) einhergeht. Für weibliche Studierende konnten diese Annahmen bestätigt werden. Bei männlichen Studierenden zeigt sich eine stärkere Verbindlichkeit einer beruflichen Entscheidung bei einer stärkeren konfliktbezogenen Unabhängigkeit und einer stärker ausgeprägten Bindungssicherheit zum Vater (S. 46f.). Ferner konnten Scott und Church (2001) in einer Untersuchung von insgesamt $n = 287$ Studierenden in der Tendenz aufzeigen, dass – unabhängig vom Geschlecht – eine sichere Bindung zu den Eltern und eine stärkere Konfliktunabhängigkeit von den Eltern mit der Verbindlichkeit, die Berufswahl aktiv voranzutreiben, zusammenhängt.

Tokar, Withrow, Hall und Moradi (2003) untersuchten auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 350$ Studierenden, ob sichere Bindungsbeziehungen zu den Eltern mit einer stärkeren Kristallisation des beruflichen Selbstkonzepts einhergehen und, darüber vermittelt, die berufliche Entschlossenheit beeinflusst wird. Wenngleich unter Einschluss einer Gesamtskala zur Erfassung von Bindungssicherheit übergreifend keine Effekte identifiziert werden konnten, lassen sich erwartungskonforme Befunde in Bezug auf die Bindungsdimension Angst erkennen. So weisen Studierende mit hoher Bindungsangst ein weniger klares berufliches Selbstkonzept auf, wodurch wiederum eine höhere berufliche Unentschlossenheit vorhergesagt werden kann. In einer Replikationsuntersuchung von Kang (2009) auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 206$ Studierenden asiatischer Herkunft konnten diese Mediatoreffekte hingegen nicht bestätigt werden.

Wolfe und Betz (2004) untersuchten den Einfluss von Bindungsbeziehungen auf berufliche Entscheidungsschwierigkeiten und berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 304$ Studierenden. Sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Studierenden zeigt sich, dass sichere Freundschaftsbeziehungen mit geringeren beruflichen Entscheidungsschwierigkeiten und positiven berufswahlbezogenen Selbstwirksamkeitserwartungen einhergehen. Weibliche Studierende weisen äquivalente Effekte auch bei einer sicheren Bindungsbeziehung zur Mutter auf. Differenzierte Effekte nach unterschiedlichen Bindungsstilen zeigen, dass Entscheidungsschwierigkeiten sowohl bei männlichen

als auch bei weiblichen Studierenden durch die beiden ängstlichen Bindungsstile (ängstlich-ambivalent und ängstlich-vermeidend) vorhergesagt werden können. Bei weiblichen Studierenden zeigt sich ferner, dass ein sicherer Bindungsstil mit positiven berufswahlbezogenen Selbstwirksamkeitserwartungen einhergeht. Bekräftigende Hinweise eines positiven Einflusses von sicheren Bindungsbeziehungen auf berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen finden sich auch in den Untersuchungsbefunden von Ryan, Solberg und Brown (1996).

Vignoli (2009) untersuchte anhand einer Stichprobe von insgesamt $n = 241$ Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter zwischen 15 und 19 Jahren den Effekt von persönlicher Bindung zu den Eltern auf berufliche Unentschlossenheit. Auf der Ebene der Gesamtstichprobe indizieren die Ergebnisse, dass eine sichere Bindung zu den Eltern mit einer geringeren beruflichen Unentschlossenheit einhergeht. Darüber hinaus wurde überprüft, ob das Selbstwertgefühl diesen Zusammenhang beeinflusst. Die Ergebnisse zeigen, dass eine sichere Bindung zu den Eltern mit einem positiveren Selbstwertgefühl einhergeht und darüber vermittelt eine geringere berufliche Unentschlossenheit vorhergesagt wird. Ferner lassen sich differenzierte Geschlechtsunterschiede erkennen. So zeigt sich bei weiblichen Befragten, dass eine sichere Bindung zur Mutter (nicht jedoch zum Vater) mit einer geringeren beruflichen Unentschlossenheit einhergeht. Für männliche Befragte konnte der Grad der beruflichen Unentschlossenheit lediglich in der Tendenz unter Berücksichtigung der Bindung zum Vater vorhergesagt werden. Diese Effekte werden nahezu vollständig über ein positives Selbstwertgefühl vermittelt.

Auch Germeijs und Verschueren (2009) überprüften in ihrer Längsschnittuntersuchung mit $n = 281$ Jugendlichen den Effekt von Bindung auf den Prozess der beruflichen Entscheidungsfindung während der zwölften Klassenstufe zu drei Messzeitpunkten. Insgesamt konnten unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Bindung zu den Eltern keine Veränderungen in der Verbindlichkeit der beruflichen Entscheidung festgestellt werden. Lediglich zum dritten Messzeitpunkt (Ende des Schuljahres) zeigt sich ein moderater Zusammenhang. Diesbezüglich scheint eine sichere Bindung zur Mutter sowie in der Tendenz eine sichere Bindung zum Vater am Ende der zwölften Klassenstufe eine verbindliche berufliche Entscheidung zu begünstigen.

Unter Berücksichtigung der Befunde von Tokar et al. (2003) untersuchten Downing und Nauta (2010) auf der Grundlage einer Stichprobe von insgesamt $n = 285$ Studierenden den Effekt von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf berufliche Unentschlossenheit. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere Bindungsangst mit einer stärkeren beruflichen Unentschlossenheit einhergeht. In Hinblick auf die Bindungsdimension Vermeidung konnte darüber hinaus ein über das Merkmal der Identitätsdiffusion vermittelter Effekt identifiziert werden. So begünstigen bindungsspezifische Vermeidungstendenzen die Ausbildung einer diffusen Identität, wodurch wiederum eine stärker ausgeprägte berufliche Unentschlossenheit vorhergesagt wird.

Braunstein-Bercovitz, Benjamin, Asor und Lev (2012) untersuchten anhand einer Stichprobe von insgesamt $n = 200$ Studierenden den Einfluss von Bindungsrepräsentationen auf berufliche Unentschlossenheit unter Berücksichtigung allgemeiner und berufswahlbezogener pessimistischer Einstellungen sowie allgemeiner und berufswahlbezogener Angsttendenzen als potenzielle Mediatoren.⁴⁵ Zur Erfassung von Bindungsrepräsentationen wurde ein dimensionaler Ansatz gewählt, der die beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung abbildet. Die Korre-

⁴⁵ Die Merkmale Angsttendenzen und Pessimismus wurden einerseits als eigenschaftsspezifische Dispositionen (trait) und andererseits als zustandsspezifische Merkmale im Kontext der Berufswahl (state) berücksichtigt. Berufswahlbezogene Angsttendenzen beziehen sich beispielsweise auf die Angst, den falschen Beruf zu wählen. Pessimistische Einstellungen im Kontext der Berufswahl beziehen sich beispielsweise auf negative berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen oder die Überzeugung, den eigenen Berufswahlprozess nicht kontrollieren zu können (vgl. Braunstein-Bercovitz et al. 2012, S. 239f.).

lationskoeffizienten zeigen, dass Bindungsangst sowohl mit dem Kriterium berufliche Unentschlossenheit als auch mit den Mediatorvariablen allgemeiner und berufswahlbezogener Angst sowie allgemeiner und berufswahlbezogener pessimistischer Einstellungen zusammenhängt. Die Überprüfung des Mediatormodells indiziert ferner, dass der Zusammenhang zwischen Bindungsangst und beruflicher Unentschlossenheit vollständig über berufswahlbezogene Angsttendenzen sowie berufswahlbezogene pessimistische Einstellungen, nicht jedoch über allgemeine Angsttendenzen und allgemeine pessimistische Einstellungen, mediiert wird. Für die Bindungsdimension Vermeidung konnte entgegen den Erwartungen lediglich ein Effekt auf pessimistische Einstellungen zur Berufswahl identifiziert werden. Demgegenüber konnte van Ecke (2007) bei Erwachsenen feststellen, dass dysfunktionale Einstellungen in Bezug auf berufliche Entscheidungsprozesse stärker mit bindungsspezifischen Vermeidungstendenzen zusammenhängen. Wie Braunstein-Bercovitz et al. (2012) jedoch annehmen, scheinen Personen mit vermeidenden Bindungsrepräsentationen ihre persönlichen Gefühle eher weniger offen zum Ausdruck zu bringen, wodurch sich verlässliche Effekte empirisch schwieriger nachweisen lassen.

2.4.3 Kurzzusammenfassung

In der empirischen Bindungsforschung lassen sich diverse Befunde identifizieren, wonach Jugendliche sowie junge Erwachsene mit sicheren Bindungsrepräsentationen entwicklungsspezifische Herausforderungen besser bewältigen können. So lassen sich etwa in den Untersuchungen von Zimmermann (1994a; 1996; 2001; 2004) Hinweise darauf finden, dass sicher gebundene Jugendliche in stärkerem Ausmaß aktive und weniger vermeidende Strategien zur Bewältigung von Problemen und Herausforderungen hervorbringen und insgesamt eine stärker ausgeprägte Resilienz aufweisen. Der Übergang von der Schule in den Beruf lässt sich als zentrale Aufgabe der beruflichen Entwicklung im Jugendalter begreifen (vgl. Havighurst 1953, S. 128). In diesem Zusammenhang scheint ein Gefühl von innerer Sicherheit für die persönliche Auseinandersetzung mit der Berufswelt und der eigenen Berufswahl von zentraler Bedeutung zu sein (vgl. Rass 2011, S. 138f.; Savickas 2002, S. 168f.).

Insgesamt liegen nur wenige Forschungsarbeiten vor, die den Zusammenhang von Bindung und beruflicher Entwicklung im Jugendalter empirisch untersucht haben. Anhand der gegenwärtigen Befundlage von Untersuchungen im internationalen Kontext lassen sich jedoch Hinweise darauf erkennen, dass Bindungsrepräsentationen mit unterschiedlichen Facetten der Berufswahlkompetenz in Zusammenhang stehen. Die Befunde deuten darauf hin, dass Bindungssicherheit mit einer stärkeren beruflichen Exploration einhergeht. Hierbei scheint ein Gefühl innerer Sicherheit insbesondere die Erkundung der beruflichen Umwelt zu fördern. In Bezug auf die berufsbezogene Selbstexploration lassen sich hingegen uneinheitliche Befunde erkennen. Während die Ergebnisse von Ketterson und Blustein (1997) zeigen, dass eine sichere Bindung zu den Eltern mit einer stärkeren beruflichen Selbstexploration einhergeht, konnte ein vergleichbarer Effekt bei Felsman und Blustein (1999) nicht repliziert werden. Darüber hinaus zeigen Germeijs und Verschueren (2009), dass die Effekte einer stärker ausgeprägten beruflichen Selbst- und Umweltexploration unter Berücksichtigung der Bindungssicherheit zur Mutter teilweise über berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen mediiert werden. Dass Bindungssicherheit positive Selbstwirksamkeitserwartungen in Bezug auf die Bewältigung berufswahlspezifischer Aufgaben begünstigt, lässt sich ferner in den Untersuchungsbefunden von Ryan, Solberg und Brown (1996), O'Brien, Friedman, Tipton und Linn (2000) sowie Wolfe und Betz (2004) bekräftigen. Zudem deutet die gegenwärtige Befundlage darauf hin, dass berufliche Entscheidungsschwierigkeiten stärker mit auf Unsicherheit beruhenden Bindungsbeziehungen (insbesondere zu Peers) einhergehen. Untersuchungen, in denen unterschiedliche Facetten von Bindungsunsicherheit erfasst wurden, konnten hierbei mehrfach den Einfluss von Bindungsangst hervorheben (z.B. Braunstein-Bercovitz et al. 2012; Downing & Nauta 2010; Tokar

et al. 2003; Wolfe & Betz 2004). In den Untersuchungsbefunden von Downing und Nauta (2010) sowie van Ecke (2007) lassen sich hingegen auch Hinweise auf den Einfluss bindungsspezifischer Vermeidungstendenzen erkennen. Uneinheitliche Ergebnisse lassen sich insgesamt in Bezug auf berufsbezogene Planungsaktivitäten erkennen.

Um jedoch differenzierte Aussagen hinsichtlich des Zusammenhangs von Bindung und der Entwicklung beruflicher Aspirationen ableiten zu können, scheinen weitere Forschungsaktivitäten erforderlich. Zum einen basieren die zuvor erörterten Befunde überwiegend auf studentischen Stichproben, wodurch bereits ein fortgeschrittener beruflicher Entwicklungsprozess vorliegt und erste Entwicklungsaufgaben mit der Wahl eines Studienfachs bereits bewältigt wurden. Die hier untersuchten Merkmale zur beruflichen Entwicklung beziehen sich demnach weniger auf Aspekte der Berufswahl als vielmehr auf die Wahl künftiger beruflicher Positionen. Darüber hinaus lässt sich die Rekrutierung der Stichproben teilweise als problematisch bewerten. So erfolgte etwa bei Ketterson und Blustein (1997) die Rekrutierung der studentischen Stichprobe über einen Kurs zur Berufs- und Lebensplanung. Da sich die Teilnahme an diesem Kurs wiederum als gezielte Explorations- und Planungsaktivität interpretieren lässt, können systematische Verzerrungen hinsichtlich der Differenzierungsfähigkeit der Merkmalseigenschaft hier nicht ausgeschlossen werden.

Zum anderen berücksichtigen die Untersuchungen überwiegend Bindungsbeziehungen zu den Eltern. Wie jedoch beispielsweise Felsman und Blustein (1999) hervorheben, scheint sich eine beziehungsspezifische Unterstützung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter vielmehr auf Freundschaftsbeziehungen zu verlagern. Während sich die Befunde unter Berücksichtigung von Bindungsbeziehungen zu Freunden als einheitlich und theoriekonform erweisen, lassen sich unter Berücksichtigung der Bindungen zu den Eltern teilweise unterschiedliche Ergebnisse in Abhängigkeit vom elterlichen Bezug (Bindung zur Mutter gegenüber Bindung zum Vater) erkennen, die zudem je nach Geschlecht der Befragten teilweise variieren (z.B. Vignoli 2009).

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es daher, den Erklärungsbeitrag von persönlicher Bindung mit Bezug zu Freundschaftsbeziehungen auf die individuelle Konstitution beruflicher Aspirationen im Jugendalter zu überprüfen. Unter Berücksichtigung der in diesem Kapitel aufgearbeiteten Befundlage zum Einfluss von Bindung auf Aspekte der beruflichen Entwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter wird hierbei der Einfluss von beruflicher Exploration und beruflicher Identität untersucht. Die in diesem Zusammenhang abgeleiteten Forschungshypothesen sind Gegenstand des folgenden Kapitels.

3 Forschungshypothesen

Einzelne Annahmen der Theorie beruflicher Aspirationen nach Gottfredson wurden bereits empirisch überprüft. Insbesondere in Bezug auf einzelne Aspekte des theoretisch angenommenen Modells der beruflichen Entwicklung und der hier postulierten Bedeutung von Geschlechtstyp und Prestigeniveau sowie persönlichen Interessen und Wertvorstellungen zeigt sich eine breite empirische Befundlage (siehe Kapitel 2.2.4.1). Hinsichtlich der Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes liegen jedoch insgesamt nur wenige empirische Untersuchungen vor. Zudem erweisen sich die hierbei identifizierten Befunde als heterogen. Ziel der vorliegenden Untersuchungen ist es, die Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe zu überprüfen und den Einfluss von persönlichen Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration und beruflicher Identität zu analysieren. In diesem Zusammenhang stehen die beiden bereits in Kapitel 1 aufgestellten Forschungsfragen im Vordergrund:

- 1) Wie gestaltet sich die Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe in Abhängigkeit von ihrer Entwicklungsstufe und von ihrem Geschlecht?
- 2) Lässt sich ein (über berufliche Exploration und berufliche Identität vermittelter) Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen nachweisen?

Die zur Beantwortung der Forschungsfragen abgeleiteten Hypothesen werden nachfolgend vorgestellt. Die jeweiligen Forschungshypothesen werden hierbei nach drei inhaltlichen Schwerpunkten strukturiert. Vor der Ableitung von Hypothesen, die sich den beiden Forschungsfragen widmen, werden in *Schwerpunkt I* zunächst Hypothesen aufgestellt, die sich auf die Prüfung der Grundannahmen zur kognitiven Landkarte von Berufskonzepten nach Gottfredson beziehen. *Schwerpunkt II* bezieht sich auf Hypothesen zur Struktur beruflicher Aspirationen. Hierbei wird insbesondere die erste Forschungsfrage nach der Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes verfolgt. In *Schwerpunkt III* werden sodann Hypothesen aufgestellt, die auf die Beziehung von persönlicher Bindung und beruflichen Aspirationen Bezug nehmen und zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage abgeleitet werden. Eine zusammenfassende Übersicht der aufgestellten Hypothesen ist jeweils am Ende des entsprechenden Schwerpunktes aufgeführt. Im Rahmen der Ergebnisdarstellung in Kapitel 5 wird auf die konkrete Hypothesennummerierung Bezug genommen.

Schwerpunkt I: Kognitive Landkarte von Berufskonzepten

Zunächst werden die Annahmen nach Gottfredson in Hinblick auf die kognitive Landkarte von Berufskonzepten überprüft. Gottfredson nimmt an, dass Berufskonzepte über eine kognitive Landkarte organisiert sind, die die beiden voneinander unabhängigen Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau umfasst (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). Demzufolge wird die Hypothese aufgestellt, dass die beiden Dimensionen keinen statistischen Zusammenhang aufweisen (Hypothese 1). Darüber hinaus nimmt Gottfredson an, dass bereits früh ein hoher Konsens über Berufskonzepte herrscht und verschiedene Personengruppen eine weitgehend gemeinsame kognitive Landkarte aufweisen (vgl. ebd.). Diesbezüglich wird erwartet, dass sich

keine graduellen Unterschiede in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen in Abhängigkeit vom Geschlecht (Hypothese 2a) sowie von der Entwicklungsstufe (Hypothese 2b) zeigen. Jüngere Untersuchungen (z.B. Kayser et al. 2013; Ratschinski 2009) konnten ferner bekräftigen, dass zwischen Jugendlichen und Studierenden (als Referenzgruppe von Erwachsenen) ein hoher Konsens in den Berufskonzepten besteht. Somit wird erwartet, dass die Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen von Jugendlichen und Studierenden einen starken positiven Zusammenhang aufweisen (Hypothese 3). Des Weiteren weist Gottfredson darauf hin, dass persönliche Vorstellungen von Berufen keine individuellen Konzeptionen darstellen, sondern stark mit verwandten Außenkriterien korrelieren (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). Demnach wird angenommen, dass subjektive Geschlechtstypeneinschätzungen und prozentuale Frauenanteile der jeweiligen Berufsgruppen (Hypothese 4a) sowie subjektive Prestigeeinschätzungen und standardisierte Prestigewerte (Hypothese 4b) einen starken positiven Zusammenhang aufweisen.

Tabelle 1: Übersicht der Forschungshypothesen zu Schwerpunkt I: Kognitive Landkarte von Berufskonzepten

H1:	<i>Die beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau der kognitiven Landkarte sind unabhängig, d.h. sie weisen keinen statistischen Zusammenhang auf.</i>
H2:	<i>Die Berufskonzepte der Jugendlichen erweisen sich (a) vom Geschlecht und (b) von der Entwicklungsstufe als unabhängig, d.h. es zeigen sich keine graduellen Unterschiede in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen.</i>
H3:	<i>Die Berufskonzepte von Jugendlichen und Erwachsenen weisen einen starken positiven Zusammenhang auf.</i>
H4:	<i>(a) Subjektive Geschlechtstypeneinschätzungen weisen eine starke positive Korrelation mit prozentualen Frauenanteilen auf und (b) subjektive Prestigeeinschätzungen weisen eine starke positive Korrelation mit standardisierten Prestigewerten auf.</i>

Schwerpunkt II: Struktur beruflicher Aspirationen

Wie die skizzierten Befunde zur Entwicklung beruflicher Aspirationen aufzeigen (siehe Kapitel 2.2.4), lassen sich insgesamt nur wenige Untersuchungen identifizieren, die die Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes zum Gegenstand einer empirischen Überprüfung gemacht haben (z.B. Leung & Harmon 1990; Leung 1993; Leung et al. 1994; Ratschinski 2009; Steinritz et al. 2016). Zudem erweisen sich die Befunde als uneinheitlich. Eine Bekräftigung der theoretischen Eingrenzungsannahme lässt sich vorrangig in den Untersuchungsbefunden von Ratschinski (2009) erkennen. Ein direkter Vergleich bisheriger Forschungsbefunde gestaltet sich aufgrund unterschiedlicher methodischer Zugänge und unterschiedlicher Zielstichproben als schwierig (vgl. Ziegler & Steinritz 2015b, S. 6). Bei Leung und Harmon (1990) sowie Leung (1993) werden berufliche Aspirationen auf der Grundlage einer retrospektiven Befragung von Studierenden zu bisherigen Berufswünschen anhand einer vorgegebenen und zuvor von Experten nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau kodierten Liste von Berufsbezeichnungen erfasst. Aufgrund von möglichen Erinnerungslücken und Urteilsverzerrungen im Rahmen einer retrospektiven Befragung lässt sich dieses Vorgehen jedoch als nicht unproblematisch beurteilen. Zudem stellt sich die Frage, ob eine studentische Stichprobe im Allgemeinen als geeignet erscheint, eine sukzessive Eingrenzung beruflicher Aspirationen gemäß der Theorie von Gottfredson überprüfen zu können. So stellt die realisierte Wahl eines Studienfachs bereits eine (erste)

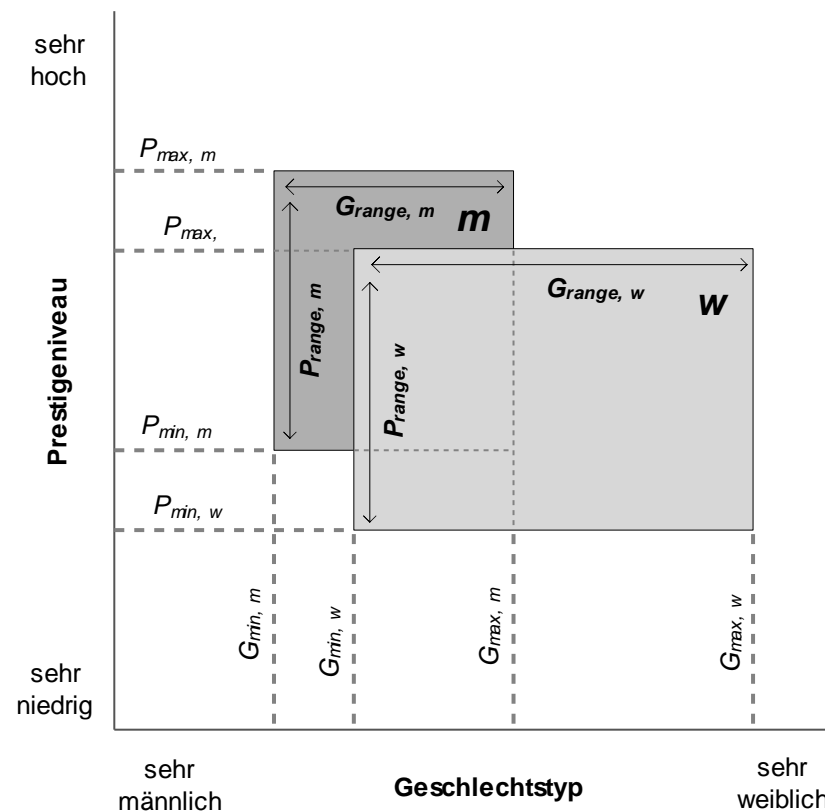
berufliche Entscheidung dar, die nicht ausschließlich aus einem vorherigen Eingrenzungsprozess hervorgehen muss, sondern möglicherweise auch aus Kompromissen (etwa infolge formaler Zugangsbeschränkungen) resultieren kann. Bei Ratschinski (2009) beziehen sich die Befunde auf fünf aktuelle Berufswünsche von Schülerinnen und Schülern unterschiedlicher Klassenstufen, die zu den von Gottfredson postulierten Entwicklungsphasen klassifiziert wurden (7. und 8. Klassenstufe – Entwicklungsstufe drei; 9. und 10. Klassenstufe – Entwicklungsstufe vier). Wie Gottfredson jedoch anführt, lässt sich ihre Theorie nicht umfassend über die Analyse weniger Berufswünsche überprüfen, da hierbei lediglich ein Kernbereich des beruflichen Aspirationsfeldes abgebildet wird (vgl. Gottfredson 1996b, S. 205). Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wird daher die Fläche des individuellen beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen auf der Grundlage einer kognitiven Landkarte überprüft, die sich nicht nur auf wenige und idealistische Berufswünsche bezieht, sondern über eine vorgegebene Liste von Berufen ein möglichst umfassendes und breites Spektrum potenzieller Aspirationen abbildet.

Gemäß der Theorie Gottfredsons wird angenommen, dass sich berufliche Aspirationen mit zunehmender Entwicklung sukzessive eingrenzen (vgl. Gottfredson 1981, S. 556). Dieser Eingrenzungsprozess wird in Gottfredsons Theorie gleichermaßen für weibliche und männliche Personen konzipiert. Bisherige Forschungsbefunde zeigen jedoch, dass sich in Bezug auf die Größe des beruflichen Aspirationsfeldes Geschlechtsunterschiede erkennen lassen (z.B. Leung 1993; Leung et al. 1994; Ratschinski 2009; Steinritz et al. 2016). Diesbezüglich tendieren weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen dazu, ihre beruflichen Aspirationen aufgrund einer größeren Spannweite auf der Geschlechtsdimension weniger stark einzugrenzen. Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) konnten diesen Effekt in erster Linie für jüngere weibliche Jugendliche identifizieren. Bezüglich der Größe des beruflichen Aspirationsfeldes werden demnach Unterschiede zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier (Hypothese 5a) sowie zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen (Hypothese 5b) angenommen. In Hinblick auf die von Gottfredson postulierte Annahme zur Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes in Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklung der Jugendlichen wird erwartet, dass Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier ein kleineres berufliches Aspirationsfeld aufweisen als Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei. Ferner wird erwartet, dass sich diese Eingrenzung in erster Linie durch eine geringere Spannbreite auf der Prestigedimension bestimmt. Da sich gemäß des entwicklungsspezifischen Modells nach Gottfredson eine Orientierung an Geschlechtsrollen etwa im Alter zwischen sechs und acht Jahren herausbildet, werden allenfalls moderate Unterschiede auf der Geschlechtsdimension in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe erwartet. Abhängig vom Geschlecht wird unter Berücksichtigung gegenwärtiger Forschungsbefunde erwartet, dass weibliche Jugendliche ein im Vergleich zu männlichen Jugendlichen größeres berufliches Aspirationsfeld aufweisen, das sich in erster Linie über eine größere Spannweite auf der Geschlechtsdimension, nicht jedoch auf der Prestigedimension bestimmt.

In den bisherigen empirischen Untersuchungen wurde die Fläche des individuellen Aspirationsfeldes unter Berücksichtigung subjektiver Akzeptanzbreiten auf der Geschlechts- und Prestigedimension fokussiert, ohne jedoch die genaue Position des Aspirationsfeldes explizit in den Blick zu nehmen. Zwar wurden mittlere Ausprägungen auf der Geschlechtstyp- und Prestigedimension als punktbasierte Verortung des individuellen Aspirationsfeldes einbezogen, nicht jedoch eindeutige Grenzziehungen. Mit dem Ziel, differenzierte Strukturmerkmale beruflicher Aspirationen identifizieren zu können (z.B. keine Größen- sondern Positionsunterschiede des beruflichen Aspirationsfeldes), wird daher eine gemeinsame Betrachtung von Flächen- und Positionsmaßen als ergiebiges Vorgehen erachtet (vgl. Steinritz et al. 2016). In Anlehnung an die zuvor aufgestellten Annahmen eines unterschiedlich großen beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier sowie männlichen und weiblichen Jugendlichen werden unterschiedliche Feldpositionen in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe (Hypothese 6a) sowie vom Geschlecht (Hypothese 6b) angenommen. Da erwartet wird, dass sich

die beruflichen Aspirationsfelder von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier in erster Linie auf der Prestigedimension stärker eingrenzen, werden demnach auch unterschiedliche Positionen der Prestigegrenzen erwartet. Unter der Annahme, dass sich Geschlechtsrollenkonzepte zeitlich früher etablieren, wird postuliert, dass sich die Geschlechtsgrenzen im Vergleich der beiden Entwicklungsstufen als relativ stabil erweisen. Darüber hinaus wird angenommen, dass männliche und weibliche Jugendliche eine unterschiedliche Position des beruflichen Aspirationsfeldes aufweisen, die sich in Bezug auf die akzeptablen Geschlechtsgrenzen als geschlechtstypisch beschreiben lassen. D.h., besonders als männlich eingeschätzte Berufe werden stärker von männlichen als von weiblichen Jugendlichen angestrebt, wodurch sich die beruflichen Aspirationsfelder von männlichen Jugendlichen stärker linksseitig – zum männlichen Geschlechtstyp weisend – positionieren. Demgegenüber wird erwartet, dass besonders als weiblich eingeschätzte Berufe eher von weiblichen als von männlichen Jugendlichen angestrebt werden, wodurch sich die beruflichen Aspirationsfelder von weiblichen Jugendlichen stärker rechtsseitig – zum weiblichen Geschlechtstyp weisend – ausrichten. Wenngleich keine Geschlechtsunterschiede bezüglich der Spannweite auf der Prestigedimension erwartet werden, lässt sich daraus nicht ableiten, dass sich die Prestigegrenzen von männlichen und weiblichen Jugendlichen identisch positionieren. Wie etwa die Befunde von Leung, Conoley und Schell (1994) zeigen, neigen weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen zu einer niedrigeren Bildungsaspiration. Auch Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) konnten in einer empirischen Untersuchung zu beruflichen Aspirationen nachweisen, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen ihr Mindestmaß an Berufsprestige herabsetzen. Da hinsichtlich der Prestigespannen der beruflichen Aspirationsfelder jedoch keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen erwartet werden, wird für weibliche Jugendliche demnach sowohl eine niedrigere untere Prestigegrenze als auch eine niedrigere obere Prestigegrenze im Vergleich zu männlichen Jugendlichen angenommen. In Abbildung 7 sind die hierbei postulierten Unterschiede in den Grenzziehungen in Abhängigkeit vom Geschlecht schematisch dargestellt.

Abbildung 7: Schematische Darstellung der angenommenen beruflichen Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen



Anmerkungen:

Grange bezieht sich auf die Akzeptanzspanne auf der Geschlechtsdimension für weibliche Jugendliche (*Grange, w*) und männliche Jugendliche (*Grange, m*). *G_{min}* bezieht sich auf die linksseitige (zum männlichen Pol weisende) Geschlechtsgrenze für weibliche Jugendliche (*G_{min, w}*) und männliche Jugendliche (*G_{min, m}*). *G_{max}* bezieht sich auf die rechtsseitige (zum weiblichen Pol weisende) Geschlechtsgrenze für weibliche Jugendliche (*G_{max, w}*) und männliche Jugendliche (*G_{max, m}*). *Prange* bezieht sich auf die Akzeptanzspanne auf der Prestigedimension für weibliche Jugendliche (*Prange, w*) und männliche Jugendliche (*Prange, m*). *P_{min}* bezieht sich auf die untere Prestigegrenze für weibliche Jugendliche (*P_{min, w}*) und männliche Jugendliche (*P_{min, m}*). *P_{max}* bezieht sich auf die obere Prestigegrenze für weibliche Jugendliche (*P_{max, w}*) und männliche Jugendliche (*P_{max, m}*).

Gemäß Gottfredson differenzieren sich mit Erreichen der vierten Entwicklungsphase innerhalb eines zuvor definierten individuellen beruflichen Aspirationsfeldes und den diesbezüglich festgelegten Geschlechts- und Prestigegrenzen persönliche Interessen aus (vgl. Gottfredson 1981, S. 567). Nach Todt (1995), der ebenfalls in seinem Modell der Interessengenese auf Gottfredson rekurriert, scheinen vor Erreichen der vierten Entwicklungsphase vielmehr „kollektive Interessen“ (ebd., S. 231) im Sinne einer Orientierung an sozialen Gruppenmerkmalen wie Geschlecht und sozialer Herkunft relevant. Die sich während der vierten Entwicklungsphase ausdifferenzierenden persönlichen Interessen lassen sich nach Todt als „allgemeine Interessen“ beschreiben, die „zunehmend charakteristischer für das Individuum werden“ (ebd., S. 238). Als Ausdruck eines einzigartigen psychologischen Selbst integriert Gottfredson bei der Konzeption dieser persönlichen Interessen die RIASEC-Typologie von Holland (1973). Wie diverse Forschungsbefunde aufzeigen, lassen sich bei männlichen und weiblichen Jugendlichen unterschiedliche Interessenorientierungen erkennen. So neigen weibliche Jugendliche zu stärkeren Interessen in sozialen und künstlerischen Bereichen, während männliche Jugendliche zu stärkeren Interessen in handwerklich-technischen und wissenschaftlich-forschenden Bereichen neigen (vgl. Ratschinski 2009, S. 145; Ziegler et al. 2013, S. 318). Demzufolge wird angenommen, dass sich

die beruflichen Aspirationen von männlichen und weiblichen Jugendlichen in ihren RIASEC-Orientierungen unterscheiden (Hypothese 7). In Hinblick auf das Modell von Prediger (1982), dass die RIASEC-Typen nach Personenorientierung (S-A-E) und Sachorientierung (R-I-C) differenziert, wird erwartet, dass weibliche Jugendliche eine stärker ausgeprägte Personenorientierung und männliche Jugendliche eine stärker ausgeprägte Sachorientierung aufweisen.

Unter der Annahme, dass sich berufliche Interessen nach Gottfredson mit Erreichen der vierten Entwicklungsstufe herauskristallisieren, wird in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe eine unterschiedliche Eindeutigkeit in der RIASEC-Orientierung der beruflichen Aspirationen angenommen. Wie etwa die empirischen Befunde von Ratschinski bekräftigen, zeigen Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier eine höhere Interessendifferenzierung sowie eine höhere Kongruenz zwischen beruflichen Interessen und Berufswünschen als Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei (vgl. Ratschinski 2009, S. 151ff.). Dementsprechend wird überprüft, ob sich in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe Unterschiede in den beruflichen Aspirationen entlang der interessensspezifischen Sekundärkonstrukte (Konsistenz, Kongruenz und Differenziertheit) zeigen (Hypothese 8a – 8c). In diesem Zusammenhang wird erwartet, dass Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier bezüglich ihrer beruflichen Aspirationen eine höhere Konsistenz (Hypothese 8a), eine höhere Kongruenz zu persönlichen Berufswünschen (Hypothese 8b) sowie eine höhere Differenziertheit (Hypothese 8c) aufweisen als Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei. In Abhängigkeit vom Geschlecht weisen die Befunde von Ratschinski ferner darauf hin, dass weibliche Jugendliche zu stärker ausdifferenzierten Interessenprofilen neigen als männliche Jugendliche (vgl. ebd., S. 153). Wenngleich nicht explizit als Hypothese formuliert, wird der Einfluss des Geschlechts auf die interessensspezifischen Sekundärkonstrukte explorativ überprüft.

Tabelle 2: Übersicht der Forschungshypothesen zu Schwerpunkt II: Struktur beruflicher Aspirationen

H5:	<i>In Abhängigkeit (a) von der Entwicklungsstufe sowie (b) vom Geschlecht der Jugendlichen liegen Größenunterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern vor.</i>
H6:	<i>In Abhängigkeit (a) von der Entwicklungsstufe sowie (b) vom Geschlecht der Jugendlichen liegen Positionsunterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern vor.</i>
H7:	<i>In den beruflichen Aspirationen von männlichen und weiblichen Jugendlichen lassen sich unterschiedliche RIASEC-Orientierungen erkennen.</i>
H8:	<i>Die Eindeutigkeit der RIASEC-Orientierung in den beruflichen Aspirationen von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier unterscheidet sich hinsichtlich der (a) Konsistenz, (b) Kongruenz zu frei geäußerten Berufswünschen sowie (c) Differenziertheit.</i>

Schwerpunkt III: Bindung und berufliche Aspirationen

Obwohl Gottfredson in ihrer Theorie explizit hervorhebt, dass der Prozess der beruflichen Entwicklung bereits im Kindesalter einsetzt und berufliches Aspirationsverhalten somit frühzeitig initiiert wird, werden Interaktionserfahrungen in der frühen Kindheit als mögliche Einflussfaktoren auf vorberufliche Entwicklungsprozesse nicht weiter spezifiziert. Im Kontext der Sozialisationsforschung stellen Erfahrungen in der frühen Kindheit den Rahmen der „primären Sozialisation“ dar, denen die nachhaltigste Prägung der Persönlichkeit zugeschrieben wird (Hurrelmann 2002, S. 127). Hierbei werden die Eltern als zentrale Sozialisationsinstanzen angesehen und persönliche Erfahrungen innerhalb wechselseitiger Beziehungsstrukturen zwi-

schen Kind und Eltern als elementarer Rahmen zur Ausbildung von eigenen Werten, Überzeugungen, Einstellungen und Verhaltensweisen erachtet (vgl. ebd., S. 137ff.).⁴⁶ Wie Ratschinski (2009) bemerkt, lassen sich insbesondere unter Berücksichtigung der Annahmen der Bindungstheorie weitere Anknüpfungspunkte für die Theorie von Gottfredson ableiten:

„Auch kognitive Entwicklung ist kein automatisches Entfaltungsprogramm, sondern gebunden an ein Interaktionsgeschehen. Die Hauptentwicklungsaufgaben erschöpfen sich nicht in »Liebe und Nahrung« oder im Erkennen von »groß und klein«, sondern sie haben schon mit der Exploration der Welt, der Personen und der Dinge zu tun, die erst auf der Basis sicherer Bindung funktionieren“ (ebd., S. 187).

Die Bedeutung von Bindungserfahrungen und deren innerer Verarbeitung bezüglich beruflicher Entwicklungsprozesse lässt sich anhand der in Kapitel 2.4 aufgearbeiteten Befunde bekräftigen. Bindungssicherheit scheint demnach mit einem stärkeren Zutrauen einherzugehen, die beruflichen Entwicklungsaufgaben erfolgreich bewältigen zu können und eine optimistische Haltung gegenüber der eigenen Berufswahl zu begünstigen. In Bezug auf die Konstitution beruflicher Aspirationen lässt sich annehmen, dass Jugendliche mit geringen Ausprägungen bindungsbezogener Angst und Vermeidung (als zentrale Gradienten von Bindungsunsicherheit) eine offene und optimistische Haltung gegenüber akzeptablen Berufsalternativen einnehmen und ihr individuelles berufliches Aspirationsfeld somit weniger eingrenzen. In diesem Zusammenhang wird die Hypothese überprüft, ob geringe Ausprägungen von Bindungsangst und -vermeidung seitens der Jugendlichen mit einem größeren beruflichen Aspirationsfeld einhergehen (Hypothese 9). Diese Öffnung des beruflichen Aspirationsfeldes wird in erster Linie als Resultat einer größeren Akzeptanzspanne auf der Prestigedimension erachtet. In Anlehnung an die Befunde von Ketterson und Blustein (1997) werden keine Effekte in Bezug auf die Akzeptanzspanne nach Geschlechtstypus erwartet. Die Bedeutung von Bindungsbeziehungen hinsichtlich der Definition beruflicher Aspirationen wird ferner in den Untersuchungsbefunden von O'Brien, Friedman, Tipton und Linn (2000) herausgestellt. So legen die im Rahmen einer Längsschnittuntersuchung bei jungen Frauen identifizierten Ergebnisse nahe, dass sichere Bindungsbeziehungen zu den Eltern die Ausbildung von positiven berufswahlbezogenen Selbstwirksamkeitserwartungen begünstigen und darüber vermittelt eine stärkere Aspiration von beruflichen Führungspositionen vorhergesagt wird. Darüber hinaus weisen Gottfredson und Lapan (1997) darauf hin, dass ein positives Selbstvertrauen und optimistische Selbstwirksamkeitserwartungen die Festlegung einer höheren oberen Prestigegrenze begünstigen können (S. 425). Da weitere empirische Befunde eine Verknüpfung von Bindungsqualitäten und berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen nahelegen (z.B. Germeijs & Verschueren 2009; Ryan et al. 1996; Wolfe & Betz 2004), wird erwartet, dass geringere bindungsspezifische Angst- und Vermeidungstendenzen eine höhere obere Prestigegrenze des beruflichen Aspirationsfeldes begünstigen (Hypothese 10).

Mit Rekurs auf die theoretischen Modellannahmen von Roe (z.B. 1957; Roe & Lunneborg 1994) werden zudem Effekte von persönlicher Bindung auf die RIASEC-Orientierung der beruflichen Aspirationen erwartet. Die Bedeutung frühkindlicher Beziehungserfahrung für die berufliche Orientierung wird explizit in Roes psychodynamischem Modell der Berufswahl akzentuiert, das auch Gottfredson zur Einleitung ihrer Theorie aufgreift. Zu den Kernannahmen von Roe zählen,

⁴⁶ Grundlegend lässt sich Sozialisation als Prozess der Entwicklung einer „sozial handlungsfähigen Persönlichkeit“ (Hurrelmann 2002, S. 15) beschreiben, indem sich bestimmte Dispositionen (etwa in Form spezifischer Eigenschaften, Überzeugungen oder Kompetenzen) auf Seiten der Person in wechselseitiger Abhängigkeit der Umwelt ausbilden (vgl. Geulen & Hurrelmann 1980, S. 51).

dass familiäre Beziehungserfahrungen die Ausbildung einer spezifischen Bedürfnisstruktur begünstigen und berufliche Präferenzen entwickelt werden, die eine Befriedigung eben dieser Bedürfnisse am besten ermöglichen. Diesbezüglich werden zwei primäre berufliche Orientierungen unterschieden: Personenorientierung und Nicht-Personenorientierung bzw. Sachorientierung (vgl. Roe & Lunneborg 1994, S. 86). Das von Roe entwickelte Klassifikationssystem der Berufsgruppen kann nach Tinsley als „Vorläufer“ des RIASEC-Modells von Holland interpretiert werden (vgl. Tinsley 1997, S. 280), das sich nach Prediger (1982) entlang der beiden Pole „Sachorientierung“ (R-I-C) und „Personenorientierung“ (S-A-E) strukturieren lässt.

In der vorliegenden Untersuchung wird einerseits angenommen, dass Bindungsvermeidung eine stärkere Aspiration von R-, I- und C-Typen begünstigt (Hypothese 11a). Hierbei liegt die Überlegung zugrunde, dass infolge eines negativen Fremdbilds auch im beruflichen Kontext die Nähe zu anderen Personen vermieden wird und stattdessen Berufe angestrebt werden, die eine stärkere Sachorientierung und weniger zwischenmenschliche Kontakte erfordern. Andererseits wird angenommen, dass eine stärkere Personenorientierung und die damit assoziierte Aspiration von S-, A- und E-Berufen durch stärkere Angsttendenzen begünstigt werden (Hypothese 11b). Infolge eines negativen Selbstbilds wird bei ängstlich gebundenen Personen erwartet, dass sie ihr Selbstwertgefühl über die Anerkennung und Wertschätzung durch andere ausbilden und dies in einem stärkeren Streben nach Berufen mit primärer Personenorientierung zum Ausdruck kommt.

Darüber hinaus wird nach bindungstheoretischer Auffassung postuliert, dass die Wahrnehmung einer sicheren Basis, auf deren Unterstützung bei aufkommenden Ängsten zurückgegriffen werden kann, ein neugieriges und unbeschwertes Explorationsverhalten des Kindes stärkt (vgl. Bowlby 1973, S. 359; 1975, S. 309; 1987, S. 58; 1988, S. 11, 167; 2009b, S. 24f.). Im Kontext der beruflichen Entwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter zeigen die Forschungsbefunde von Ketterson und Blustein (1997) sowie von Germejis und Verschueren (2009), dass eine sichere Bindung sowohl die Exploration der beruflichen Umwelt als auch die Exploration der eigenen Person stärkt. Nach Kracke (1997, 2002) bezieht sich das Merkmal der beruflichen Selbstexploration auf eine nach innen gerichtete Exploration, die das Ziel verfolgt, eigene Interessen und Stärken herauszufinden. Wie Skorikov und Vondracek (2007) anführen, wird einer aktiven und umfassenden beruflichen (Selbst-)Exploration eine zentrale Bedeutung für die Ausbildung der beruflichen Identität zugeschrieben (vgl. ebd. S. 146). Demnach wird überprüft, ob ein indirekter Effekt von Bindung auf berufliche Identität besteht, welcher über den Grad der beruflichen Exploration vermittelt wird (Hypothese 12). In diesem Zusammenhang wird erwartet, dass eine geringere Bindungsangst und -vermeidung eine stärkere berufliche Exploration begünstigen, die wiederum einen positiven Einfluss auf die berufliche Identität hat.

Tabelle 3: Übersicht der Forschungshypothesen zu Schwerpunkt III: Bindung und berufliche Aspirationen

H9:	<i>Je geringer die Angst- und Vermeidungstendenzen ausgeprägt sind, desto größer erweist sich das berufliche Aspirationsfeld.</i>
H10:	<i>Je geringer die Angst- und Vermeidungstendenzen ausgeprägt sind, desto höher ist die obere Prestigegrenze des beruflichen Aspirationsfeldes festgelegt.</i>
H11:	<i>Je stärker (a) die Vermeidungstendenzen ausgeprägt sind, desto stärker ist die Aspiration von R-, I- und C-Typen (Sachorientierung), und (b) die Angsttendenzen ausgeprägt sind, desto stärker ist die Aspiration von S-, A- und E-Typen (Personenorientierung).</i>
H12:	<i>Geringere Angst- und Vermeidungstendenzen beeinflussen eine stärkere berufliche Exploration und darüber vermittelt eine klarere berufliche Identität.</i>

Überprüfung des Gesamtmodells

Zuletzt hinaus wird ein Gesamtmodell überprüft, das den Einfluss von persönlicher Bindung anhand der Einzelbefunde der Hypothesenprüfung in einen empirischen Gesamtkontext verortet. Diesbezüglich werden der Einfluss von Bindungsangst und -vermeidung, vermittelt über berufliche Exploration und berufliche Identität, auf die interessensspezifischen Sekundärmerkmale beruflicher Aspirationen sowie die flächenspezifische Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes untersucht.

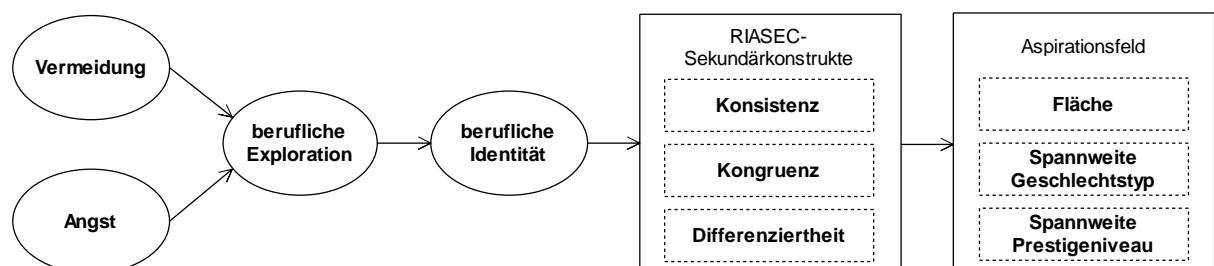
Im Kontext der Ausbildung eines einzigartigen inneren Selbst und der Beschreibung eigener Talente und Interessen hebt Gottfredson in ihrer Theorie ferner die Bedeutung der Identitätsentwicklung im Jugendalter hervor:

„Forgoing a personal identity is accomplished partly by recognizing and exercising one’s particular interests, competencies, and values – what is uniquely oneself. The ability to describe one’s abilities and interests increases in the adolescent years“ (Gottfredson 1981, S. 567).

Bezug nehmend auf Hollands Theorie beschreibt das Konzept der beruflichen Identität, inwieweit eine Person klare Vorstellungen von eigenen Zielen, Interessen und Talenten aufweist (vgl. Holland 1997, S. 33; Weinrach & Srebalus 1994, S. 52). Im Fall einer entwickelten beruflichen Identität lässt sich demnach annehmen, dass eine Person berufliche Aspirationen definiert, die ähnliche RIASEC-Orientierungen aufweisen. In Hinblick auf die interessensspezifischen Sekundärkonstrukte wird daher erwartet, dass eine stärker ausgeprägte berufliche Identität mit einer höheren Konsistenz, Differenziertheit und Kongruenz (zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen) einhergeht. Als Folge einer Orientierung an ähnlichen beruflichen Aspirationen lässt sich ebenfalls ein stärker eingegrenztes berufliches Aspirationsfeld annehmen. Diesbezüglich wird idealtypisch erwartet, dass eine Person nur wenige berufliche Aspirationen definiert, die sich über die Ausprägungen auf den drei Dimensionen Geschlechtstyp, Prestigeniveau und Arbeitsfeld als ähnlich erweisen.

Unter der Annahme, dass geringere Ausprägungen von Bindungsangst und -vermeidung die berufliche Exploration und darüber vermittelt die berufliche Identität positiv beeinflussen, werden ebenfalls indirekte Effekte von Bindung auf die interessensspezifischen Sekundärkonstrukte und die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes erwartet. Das vorläufige Gesamtmodell unter Berücksichtigung der zuvor aufgestellten Hypothesen ist in Abbildung 8 dargestellt. Die endgültige Spezifikation der Modellpfade erfolgt auf der Grundlage der Ergebnisse im Rahmen der Prüfung der Einzelhypothesen. Wenngleich nicht explizit als Pfade visualisiert, werden die Merkmale Geschlecht und Entwicklungsstufe als Drittvariablen in das Modell integriert und ihr Einfluss auf die Testvariablen überprüft.

Abbildung 8: Gesamtmodell zur Prüfung indirekter Effekte von Bindung auf berufliche Aspirationen



4 Methodik

Die Überprüfung der Forschungshypothesen erfolgte über eine standardisierte schriftliche Befragung im Papier-Bleistift-Format und beruht auf einem Kohortenquerschnittsdesign. In den folgenden Kapiteln werden die methodischen Aspekte der vorliegenden Untersuchung erörtert. In diesem Zusammenhang erfolgt zunächst die Stichprobenbeschreibung des Pretests sowie der Hauptuntersuchung (Kapitel 4.1). Im folgenden Kapitel werden die im Fragebogen aufgenommenen Instrumente vorgestellt (Kapitel 4.2). Im Anschluss daran werden die eingesetzten Verfahren der Item- und Dimensionsanalyse beschrieben (Kapitel 4.3). Auf der Grundlage der Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalysen des Pretests werden Entscheidungen bezüglich des Einsatzes der Instrumente in der Hauptuntersuchung abgeleitet. Im Rahmen der Hauptuntersuchung wird erneut auf diese Verfahren zurückgegriffen und die Spezifikation der für die Hypothesenprüfung relevanten Merkmale vorgestellt (Kapitel 4.4). Abschließend werden die eingesetzten Verfahren der statistischen Datenanalyse zur Prüfung der Forschungshypothesen beschreiben und Prinzipien der Ergebnisinterpretation dargestellt (Kapitel 4.5).

4.1 Stichprobe

Als Zielstichprobe der vorliegenden Untersuchung wurden Jugendliche der 7. bis 10. Klassenstufe an Gymnasien im Kreis Darmstadt (Bundesland Hessen) definiert. Die ausschließliche Befragung von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten beruht auf der Überlegung durch eine homogene Stichprobe die von Gottfredson angenommene Eingrenzung vorbewusster beruflicher Orientierungen von Jugendlichen möglichst eindeutig zu überprüfen. In Hinblick auf den regulären Schulabgang nach erfolgreich bestandener Reifeprüfung am Ende der 12. bzw. 13. Klassenstufe wird zum Zeitpunkt der Datenerhebung für Jugendliche der gymnasialen Mittelstufe überwiegend angenommen, dass ihre beruflichen Orientierungen durch eine im Allgemeinen längere Karenzzeit im Schulsystem und der zeitlich nach hinten verlagerten Dringlichkeit der Berufs- oder Studienwahl weniger von Kompromissbildungsprozessen verzerrt werden. Da der formale Zugang zu einigen Berufsalternativen durch das Niveau des erreichten Schulabschlusses eingeschränkt wird, könnte über ein Bewusstsein dieser Zugangsbeschränkung entsprechend formaler Bildungsabschlüsse eine stärker von Kompromissen geprägte berufliche Orientierung bei Jugendlichen mit niedrigerem Schulniveau erwartet werden.

Die Eingrenzung auf Jugendliche der Klassen sieben bis zehn gründet sich auf die theoretischen Annahmen von Gottfredson (1981), die berufliches Aspirationsverhalten als Resultat eines frühzeitig und vorbewusst einsetzenden Passungsprozesses von Selbstkonzept und Berufskonzept begreift. Entsprechend der angenommenen Phasen der Selbstkonzeptentwicklung lässt sich eine Eingrenzung der Fläche des beruflichen Aspirationsfeldes entlang der beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau ab Entwicklungsphase drei (Alter ca. 9 bis 13 Jahre) abbilden. Gemäß dem Vorgehen von Ratschinski (2009, S. 125) werden zwei Entwicklungsstufen definiert und für die anschließende Hypothesenprüfung kontrastiert: Entwicklungsstufe drei (7. und 8. Klassenstufe) und Entwicklungsstufe vier (9. und 10. Klassenstufe). Die regionale Einschränkung wurde in Hinblick auf die Nähe zum Arbeitsort (Technische Universität Darmstadt) und den dadurch erleichterten Feldzugang gewählt. Die Beurteilung der Angemessenheit der veranschlagten Bearbeitungszeit von einer Schulstunde sowie eine erste statistische Tauglichkeitsprüfung der eingesetzten Instrumente erfolgten über einen Pretest. Auf der Grundlage der Ergebnisse der durchgeführten Item- und Dimensionsanalysen wurde der standardisierte Fragebogen für die Hauptuntersuchung zusammengesetzt.

Stichprobenbeschreibung (Pretest)

Die Datengrundlage des Pretests basiert auf einer Stichprobe von insgesamt $n = 93$ Jugendlichen eines Gymnasiums. Die Datenerhebung erfolgte im Frühjahr 2013. Der eingesetzte Fragebogen konnte wie veranschlagt von allen Jugendlichen im Rahmen einer Schulstunde bearbeitet werden. Die Stichprobe des Pretests setzt sich aus insgesamt $n = 39$ männlichen (41.9 %) und $n = 51$ weiblichen (54.8 %) Jugendlichen zusammen. Das mittlere Alter der Jugendlichen liegt bei 14.27 Jahren ($SD = 1.05$). Unter den befragten Jugendlichen sind $n = 24$ in Klassenstufe sieben (25.8 %), $n = 23$ in Klassenstufe acht (24.7 %) und $n = 43$ in Klassenstufe neun (46.2 %).⁴⁷ Eine Befragung der in der Zielstichprobe definierten Gruppe von Jugendlichen der Klassenstufe zehn musste aufgrund einer ungeplanten Schulveranstaltung kurzfristig abgesagt werden. Da zur Überprüfung der Forschungshypothesen die Klassenstufen sieben und acht zu Entwicklungsstufe drei sowie Klassenstufe neun und zehn zu Entwicklungsstufe vier zusammengefasst werden, wurde die Nichterfassung von Jugendlichen der Klassenstufe zehn aufgrund der vergleichsweise hohen Fallzahl von Jugendlichen der Klassenstufe neun im Pretest als unproblematisch erachtet.

Stichprobenbeschreibung (Hauptuntersuchung)

Die Hauptuntersuchung basiert auf Individualdaten einer im Herbst 2013 durchgeführten Befragung von insgesamt $n = 730$ Jugendlichen von insgesamt sechs Gymnasien im Kreis Darmstadt (darunter drei in ländlicher Umgebung), die für die Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden konnten. Mit $n = 377$ männlichen (51.6 %) und $n = 340$ weiblichen (47.4 %) Jugendlichen lässt sich die Stichprobe als geschlechtsspezifisch homogen beschreiben. Das Alter liegt zwischen 11 und 17 Jahren und beläuft sich im Mittel auf 13.37 Jahre ($SD = 1.10$). Eine Differenzierung der Jugendlichen nach Klassenstufen zeigt, dass $n = 247$ Klassenstufe sieben (34.0 %), $n = 209$ Klassenstufe acht (28.6 %), $n = 221$ Klassenstufe neun (30.6 %) und $n = 40$ Klassenstufe zehn/EF (5.5 %) angehören.⁴⁸ Demzufolge lässt sich für die Hauptuntersuchung insgesamt eine Unterrepräsentanz von Jugendlichen der Klassenstufe zehn/EF feststellen. Die teilweise unterschiedlichen Zellhäufigkeiten in Abhängigkeit von den beiden definierten Entwicklungsstufen werden in den statistischen Analysen im Rahmen der Hypothesenprüfung berücksichtigt.

⁴⁷ Bei insgesamt $n = 3$ Jugendlichen liegt keine Angabe des Geschlechts, des Alters sowie der Klassenstufe vor.

⁴⁸ Entsprechend der reformierten Oberstufe wird die 10. Klassenstufe an Gymnasien gegenwärtig auch als Einführungsphase (EF) bezeichnet. Mit Abschluss der EF wird ein mittlerer Bildungsabschluss erworben, der den Besuch der zweijährigen Qualifikationsphase der gymnasialen Oberstufe ermöglicht. Bei insgesamt $n = 13$ Jugendlichen liegt keine Angabe des Geschlechts, bei $n = 14$ Jugendlichen keine Angabe des Alters und bei $n = 13$ Jugendlichen keine Angabe der Klassenstufe vor.

4.2 Fragebogen

Bei den im Fragebogen eingesetzten Instrumenten zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen, beruflicher Identität und beruflicher Exploration wurde auf bereits etablierte und empirisch erprobte Skalen zurückgegriffen, die auf einer dimensional Struktur beruhen. Bei den jeweiligen Einstellungssitems wurde ein einheitliches vierfach gestuftes Ratingformat mit inhaltlich ausformulierten symmetrischen Antwortalternativen von 1 „stimmt gar nicht“ bis 4 „stimmt völlig“ gewählt. Hierüber sollte den Jugendlichen die Beantwortung der Items erleichtert werden, da sie sich nicht für jeden Itemblock mit unterschiedlichen Ratingformaten vertraut machen müssen. Entsprechend der jeweiligen Skalenherkunft lassen sich teilweise andere Zielstichproben erkennen, sodass die Verständlichkeit einzelner Items in ihrer ursprünglichen Formulierung bei der hier zugrundeliegenden Altersspanne der Stichprobe nicht ungeprüft angenommen werden kann. Aus diesem Grunde wurden im Pretest zwei Fragenbogensets eingesetzt, die sich bezüglich der Formulierung einzelner Items leicht unterscheiden. Neben dem Einsatz eines Fragebogens, der Items in ursprünglicher Formulierung umfasst, wurde ferner ein Fragebogen mit adaptierter Itemformulierung berücksichtigt, um eine für Jugendliche bessere Verständlichkeit zu erzielen. Zur Adaption der Itemformulierungen wurden wissenschaftliche Experten und Expertinnen sowie eine an einem Gymnasium tätige Lehrkraft einbezogen. Bei der Durchführung der Befragung im Klassenverbund bearbeiteten im Pretest jeweils die Hälfte der Jugendlichen den ursprünglichen, die andere Hälfte den adaptierten Fragebogen. Über die Kontrastierung der Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalysen wurden Entscheidungen hinsichtlich des Einsatzes der Instrumente in der Hauptuntersuchung abgeleitet. Im Rahmen der Hauptuntersuchung erfolgte sodann eine differenzierte methodische Überprüfung der eingesetzten Instrumente und der darüber abgeleiteten Entscheidung zur Operationalisierung der für die Hypothesenprüfung relevanten Konstrukte. Zur Erfassung beruflicher Aspirationen existiert bislang kein standardisiertes und empirisch erprobtes Instrument. Die hier eingesetzten Items gründen sich auf theoretische Überlegungen sowie methodische Vorgehensweisen vorangegangener empirischer Untersuchungen. Im Folgenden werden zunächst die jeweiligen Items zur Erfassung beruflicher Aspirationen vorgestellt. Im Anschluss erfolgt die Beschreibung der Instrumente zur Abbildung von a) persönlichen Bindungsrepräsentationen entlang der beiden Bindungsdimensionen „Angst“ und „Vermeidung“ sowie b) beruflicher Exploration und c) beruflicher Identität. Am Ende des Kapitels werden sowohl die Position der inhaltlich strukturierten Itemblöcke als auch die hier jeweils zugehörigen Einzelitems in den verschiedenen Fragebogensets in einer Gesamtübersicht zusammenfassend dargestellt.

4.2.1 Berufliche Aspirationen

Berufliche Aspirationen umfassen entsprechend den theoretischen Annahmen von Gottfredson (1981, 1996b, 2002, 2005) ein Feld akzeptabler Berufsalternativen, die einen „abgesteckten Suchraum“ (Ratschinski 2009, S. 56) markieren. Hierbei gelten berufliche Alternativen als akzeptabel, sofern Berufskonzepte zum Selbstkonzept als passend wahrgenommen werden. Während sich das soziale Selbst auf die eigene Geschlechtswahrnehmung und die eigene Position im sozialen Raum bezieht, verweist das psychologische Selbst auf persönliche Interessen und Wertvorstellungen (vgl. ebd., S. 54). Berufe, die zum Selbstkonzept als nicht passend wahrgenommen werden, gelten als inakzeptable berufliche Alternativen und werden nicht weiter verfolgt (vgl. Gottfredson 1981, S. 557f.). Empirische Arbeiten zur Überprüfung der Theorie Gottfredsons basieren weitgehend auf einer Operationalisierung beruflicher Aspirationen über die Angabe von wenigen Wunschberufen (z.B. Armstrong & Crombie 2000; Henderson et al. 1988; Ratschinski 2009; Schmude 2009). Wie Gottfredson jedoch kritisch anmerkt, lässt sich eine

umfassende Theorieprüfung nicht auf alleiniger Grundlage von wenigen Berufswünschen realisieren, da diese als Markierungspunkte idealistischer Aspirationen vielmehr einen Kernbereich des beruflichen Aspirationsfeldes abbilden (vgl. Gottfredson 1996b, S. 205). Mit dem Ziel, berufliche Aspirationen auf der Grundlage einer möglichst breiten kognitiven Landkarte von Berufskonzepten entlang der Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau differenziert erfassen zu können, ist den Jugendlichen in der vorliegenden Untersuchung eine Liste mit insgesamt 60 systematisch ausgewählten Berufen zur Einschätzung vorgelegt worden. Unter der Annahme, dass Interessen eine „Leitvariable des internen Selbst“ (Ratschinski 2009, S. 92) darstellen, sind von den 60 Berufen jeweils zehn Berufe berücksichtigt worden, die sich in ihrem Primärtyp beruflicher Interessen eindeutig einem der sechs RIASEC-Typen nach Holland (z.B. 1997, 1999) zuordnen lassen. Die Auswahl der Berufe erfolgte auf der Grundlage der interessenspezifischen Dreibuchstabencodes des Berufsregisters des wissenschaftlichen und in der berufsberatenden Praxis eingesetzten Testverfahrens *EXPLORIX* (Jörin et al. 2003).⁴⁹ Da sich eine Gleichverteilung der Berufslandschaft über der Kombinationsmöglichkeiten hinsichtlich der Merkmale Interessen (R-I-A-S-E-C), Geschlechtstyp (männlich – geschlechtsneutral – weiblich) sowie Prestigeniveau (niedrig – mittel – hoch) praktisch nicht abbilden lässt (vgl. Bäumer 2005, S. 104), wurden Berufe in den Fragebogen integriert, die anhand empirischer Befunde (Ratschinski 2009) aktuelle Berufswünsche von männlichen und weiblichen Jugendlichen (z.B. *Polizist/in*) repräsentieren und einen eher weiblichen Geschlechtstyp (z.B. *Friseur/in*) als auch einen eher männlichen Geschlechtstyp (z.B. *Maschinenbauingenieur/in*) sowie ein eher niedriges Prestige (z.B. *Kfz-Mechatroniker/in*) als auch ein eher hohes Prestige (z.B. *Arzt/Ärztin*) nahelegen. In Tabelle 4 sind die insgesamt 60 im Fragebogen aufgenommenen Berufe, ihre interessenspezifischen Dreibuchstabencodes sowie eine Kennzeichnung der Berufe nach Frauenanteil und Prestigewert aufgeführt. Die Frauenanteile beziehen sich hierbei auf die jeweiligen Berufsgruppen der *Klassifikation der Berufe 2010* (Bundesagentur für Arbeit 2011; Paulus, Schweitzer & Wiemer 2011), die im Mikrozensus 2013 dokumentiert sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2014).⁵⁰ Hierauf Bezug nehmend lässt sich gemäß des Datenreports zum Berufsbildungsbericht (Gericke & Lissek 2014, S. 110) eine Gruppierung von männlich dominierten Berufen (Frauenanteil $\leq 20\%$) und weiblich dominierten Berufen (Frauenanteil $\geq 80\%$) als Indikator typischer Männer- und Frauenberufe zugrunde legen. Zur ersten Verortung der Berufe nach

⁴⁹ Der *EXPLORIX* stellt eine deutschsprachige Version des Berufswahlinstruments Self-Directed Search (SDS) von Holland (1985c) dar und findet als diagnostisches Verfahren in wissenschaftlichen Kontexten sowie in der Praxis zur beruflichen Laufbahnberatung Anwendung. Die Konzeption der länderspezifischen Fassung für Deutschland erfolgte in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit. Das gegenüber anderen Instrumenten (z.B. AIST-R nach Bergmann & Eder 2005) umfangreichere Berufsregister des *EXPLORIX* umfasst insgesamt 1086 Funktions- und Berufsbezeichnungen mit zugeordneten RIASEC-Interessencodes, die über aufwendige Experten-Validierungsverfahren generiert wurden (vgl. Joerin Fux 2005, S. 202ff.). Bezüglich der Zuordnung von Interessencodes zu Berufsbezeichnungen ist jedoch festzuhalten, dass eine unbestreitbar eindeutige und einzig gültige Zuordnung nicht per definitionem besteht. Vielmehr gründen sich einige Zuordnungen auf „Konsens-Entscheidungen“ entsprechend der Expertenratings (vgl. Joerin Fux 2005, S. 115). Unterschiede in Bezug auf die Kodierung der Interessencodes lassen sich auch im direkten Vergleich der Berufsregister des *EXPLORIX* und des AIST-R aufzeigen.

⁵⁰ Die *Klassifikation der Berufe* (KldB) ist ein nationales hierarchisches Klassifikationssystem von Berufen und umfasst aktuell insgesamt fünf Gliederungsebenen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011): 1-Steller (Berufsbereiche), 2-Steller (Berufshauptgruppen), 3-Steller (Berufsgruppen), 4-Steller (Berufsuntergruppen), 5-Steller (Berufsgattungen). So bezieht sich beispielsweise der Beruf Mathematiker/in (41104) auf folgende Klassifikationsebenen: 4 (Naturwissenschaften, Geografie und Informatik), 41 (Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe), 411 (Mathematik und Statistik), 4110 (Berufe in der Mathematik, ohne Spezialisierung), 41104 (hoch komplexe Tätigkeiten, Mathematiker/in).

Prestigeniveau ist die von Ganzeboom und Treiman (1996) entwickelte standardisierte internationale Berufsprestigeskala in aktueller Fassung (*Standard International Occupational Prestige Scale – SIOPS-08*) herangezogen worden.

Tabelle 4: Übersicht der im Fragebogen aufgenommenen Berufe

Code	Nr.	Berufsbezeichnung	KldB 2010	Frauen in %	ISCO 08	SIOPS 08
RIE	1	Maschinenbauingenieur/in	251-04	14.9	2144	66
RAC	7	Modeschneider/in	282-22	78.1	7531	38.57
RCI	13	Industriemechaniker/in	251-02	14.9	7233	42.17
REA	19	Maler/in & Lackierer/in	332-12	3.9	7131	30.92
REA	25	Koch/Köchin	293-02	55.9	5120	30.98
REC	31	Berufssportler/in	942-43	43.8	3421	48.62
RES	37	Berufsfeuerwehrmann/-frau	531-32	23.1	5411	35
RIC	43	Kfz-Mechatroniker/in	252-12	3.1	7231	44
RIE	49	Pilot/in	523-13	0	3153	66
RSE	55	Tierpfleger/in	115-02	63.3	5164	22.9
IAS	2	Biologe/Biologin	412-04	61.7	2131	62.66
ICA	8	Mathematiker/in	411-04	33.3	2120	58.16
ICS	14	Medizinisch-technische/r Assistent/in	812-12	84.7	3212	54.58
IEC	20	Kriminalkommissar/in	532-23	19.7	3355	54.64
IRA	26	Physiker/in	414-04	14.7	2111	75.68
IRE	32	Informatiker/in	431-04	13.7	2511	51
IRE	38	Ingenieur/in Elektrotechnik	263-04	11.6	2151	65
IAS	44	Psychologe/Psychologin	816-24	72.5	2634	66
ISR	50	Tierarzt/Tierärztin	815-04	65.5	2250	61
IAC	56	Historiker/in	912-24	0	2633	56.3
ACI	3	Grafikdesigner/in	232-23	43.9	2166	63.19
AES	9	Regisseur/in	944-14	38.7	2654	66.78
AES	15	Übersetzer/in (Dolmetscher/in)	714-24	85.9	2643	65.66
AES	21	Sänger/in	941-24	35.7	2652	46.09
ASR	27	Ballettlehrer/in	845-33	33.5	2355	62.28
ARI	33	Architekt/in	311-14	22.9	2161	63.19
ASC	39	Fotograf/in	233-22	47.5	3431	45.69
ASE	45	Journalist/in	924-14	48.7	2642	62.99
ASE	51	Schauspieler/in	942-14	43.8	2655	56.79
ASE	57	Friseur/in	823-12	89.9	5141	32

Fortsetzung Tabelle 4

Code	Nr.	Berufsbezeichnung	KldB 2010	Frauen in %	ISCO 08	SIOPS 08
SAC	4	Lehrer/in	841-24	70.9	2330	62.63
SRC	10	Altenpfleger/in	821-02	86.5	3221	44
SAE	16	Kosmetiker/in	823-22	89.9	5142	32
SAE	22	Pädagoge/Pädagogin	913-34	66.7	2351	62.28
SAI	28	Krankenpfleger/in	813-02	80.6	3221	44
SCE	34	Arzthelfer/in	811-02	98.5	3256	50
SEA	40	Erzieher/in (Kindergärtner/in)	831-12	84.2	2342	49
SIA	46	Arzt/Ärztin	814-04	45.5	2211	78.01
SIR	52	Physiotherapeut/in	817-13	78.4	2264	56.21
SRE	58	Rettenungsassistent/in	813-42	80.6	3258	49.87
EAC	5	Mediengestalter/in (Digital- & Printmedien)	232-12	43.9	7321	42.31
ECA	11	Manager/in	711-04	24.4	1120	64.51
ECA	17	Buchhändler/in	625-12	64.5	5223	42.78
ECS	23	Hotelkaufmann/-frau	632-12	77.0	3343	48.81
EIR	29	Veranstaltungskaufmann/-frau	634-02	61.1	3332	47.61
ECS	35	Verkäufer/in	621-02	71.3	5223	42.78
ERA	41	Raumausstatter/in	932-32	51.7	3432	38
ESA	47	Steward/ess (Flugbegleiter/in)	514-22	68.5	5111	50
EIS	53	Augenoptiker/in	825-22	48.4	3254	57
ECS	59	Rechtsanwalt/-anwältin	731-34	57.9	2611	73.1
CER	6	Industriekaufmann/-frau	713-02	53.6	4322	44
CER	12	Immobilienmakler/in	613-13	43.7	3334	49
CES	18	Richter/in	731-54	57.9	2612	76.11
CES	24	Bankkaufmann/-frau	721-12	50.1	4312	34
CES	30	Bürokaufmann/-frau	714-02	85.9	4120	50.87
CES	36	Kaufmann/-frau (Groß- und Außenhandel)	612-12	36.3	5223	42.78
CRE	42	Gebäudereiniger/in	541-12	84.1	9112	20
CSE	48	Polizist/in	532-12	19.7	5412	40.89
CSE	54	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	731-12	57.9	3342	48.81
CES	60	Versicherungskaufmann/-frau	721-32	50.1	4312	34

Anmerkungen:

Die Frauenanteile (Frauen %) beziehen sich auf die Berufsgruppen (3-Steller) gemäß der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) auf der Datengrundlage des Mikrozensus 2013. Die aktuellen Prestigewerte beziehen sich auf die standardisierte Prestigeskala (SIOPS 08). Die SIOPS 08 bezieht sich auf die internationale Klassifikation von Berufsgattungen (International Standard Classification of Occupations – ISCO 08). Zur Wertezuweisung wurde die bereitgestellte Syntax von Ganzeboom und Treiman (o. J.) verwendet. Über einen Umsteigeschlüssel wurden die 5-Steller (Berufsgattungen) der KldB 2010 auf die ISCO 08 übertragen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011). Die Unterteilung in 3-Steller und 5-Steller mittels Bindestrich wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit gesetzt.

Die Einschätzung von Berufskonzepten nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau erfolgt in Anlehnung an die empirischen Arbeiten von Lapan und Jingleleski (1992), Ratschinski (2009) und Kayser, Steinritz und Ziegler (2013) über neustufige Skalen von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ bzw. 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“. Um Ähnlichkeiten oder Diskrepanzen von Berufskonzepten zu überprüfen, wurde die Einschätzung der Berufe nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau ferner anhand einer studentischen Referenzgruppe erfasst. Diese umfasst insgesamt $n = 43$ Studierende, die über berufspädagogische Lehrveranstaltungen (Technische Universität Darmstadt) für die Teilnahme an einer Online-Umfrage gewonnen werden konnten. Die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen von Jugendlichen und Studierenden sind in Tabelle 69 und Tabelle 70 im Anhang A1 aufgeführt.

Unter der Annahme, dass sich berufliche Aspirationen als Ergebnis von Passungserwägungen hinsichtlich Selbstkonzept und Berufskonzept begreifen lassen, sind in der vorliegenden Untersuchung akzeptable Berufsalternativen, die das individuelle berufliche Aspirationsfeld markieren, über das jeweils berufsspezifische Item „Passt dieser Beruf zu Dir?“ entlang eines dichotomen Antwortformats mit 1 „ja“ und 0 „nein“ erfasst worden. Ein als passend bewerteter Beruf wird als Element des individuellen beruflichen Aspirationsfeldes interpretiert, sofern Jugendliche diesen zuvor als bekannt eingeschätzt haben („Kennst du diesen Beruf?“ mit den beiden Antwortalternativen 1 „ja“ und 0 „nein“), und bezieht sich neben dem jeweils zugewiesenen interessensspezifischen Dreibuchstabencode auf die subjektive Wahrnehmung hinsichtlich Geschlechtstyp und Prestigeniveau. Darüber hinaus konnten die Jugendlichen bis zu drei Wunschberufe über ein offenes Antwortformat angeben. Über den Vergleich von offen genannten Wunschberufen und den in der Berufeliste als passend angekreuzten Berufen wird die Übereinstimmung (Kongruenz) in der RIASEC-Orientierung als Indikator der Kristallisation und Eindeutigkeit beruflicher Aspirationen überprüft.

4.2.2 Bindungsrepräsentationen

Wie in den theoretischen Ausführungen dargelegt, lassen sich Bindungsrepräsentationen als mentale Konzepte begreifen, die auf einem Bedürfnis nach Nähe beruhen und über die gesamte Lebensspanne die Steuerung von Emotionen und zielkorrigierenden Verhaltensweisen in der Auseinandersetzung mit der Umwelt beeinflussen. Zur Erfassung der Bindungsrepräsentationen wurde in der vorliegenden Untersuchung aus pragmatisch-ökonomischen Überlegungen auf den von Grau (1999) entwickelten *Bindungsfragebogen* (BinFB) zurückgegriffen (siehe Kapitel 2.3.5.6). Hierbei handelt es sich um ein Instrument, das mit jeweils zehn Items die beiden in der empirischen Bindungsforschung wiederholt identifizierten Dimensionen *Angst* (vor dem Verlassenwerden) und *Vermeidung* (von Nähe) als Gradienten bindungsspezifischer Unsicherheit abbildet. Die Dokumentation der jeweiligen Skalenreliabilität nach Grau erweist sich mit $\alpha = .91$ (Angst) und $\alpha = .86$ (Vermeidung) als gut. Über eine studentische Replikationsstichprobe konnten hinsichtlich der faktoriellen Struktur sowie der internen Konsistenz ähnliche Ergebnisse erzielt werden (vgl. ebd., S. 146). Zudem liegt der BinFB in einer partnerschaftsbezogenen und allgemeinen Variante vor. Letztere bezieht sich auf Freunde, Verwandte oder Bekannte (vgl. ebd., S. 145).

Da im Jugendalter Freundschaftsbeziehungen zunehmend bedeutsamer werden (vgl. Seiffge-Krenke 2004, S. 122f.) und Jugendliche ein Bestreben nach Unabhängigkeit von ihren Eltern aufweisen (vgl. Pinquart & Silbereisen 2000, S. 83; Schuster 2005, S. 13), ist der BinFB in der vorliegenden Untersuchung auf Freunde bezogen worden. Mit dem Ziel, eine bessere Verständlichkeit für Jugendliche zu erzielen, sind fünf Items des BinFB in ihrer Formulierung adaptiert

worden. Im Rahmen des Pretests wurden zwei Versionen des BinFB eingesetzt und teststatistisch überprüft, in denen die Bindungsitems einerseits in ursprünglicher Formulierung nach Grau (1999) und andererseits in teilweise adaptierter Formulierung berücksichtigt wurden. Die eingesetzten Bindungsitems der beiden Dimensionen Vermeidung (Item *BS1* bis *BS10*) und Angst (Item *BS11* bis *BS20*) sind in Tabelle 5 aufgeführt.

Tabelle 5: Bindungsitems in ursprünglicher und in adaptierter Formulierung

Item	Ursprüngliche Itemformulierung	Adaption
Vermeidung		
<i>BS1</i>	Ich finde es schön, mich an meine Freunde zu binden. (-)	Ich finde es schön, mich vollständig auf meine Freunde einzulassen. (-)
<i>BS2</i>	Ich möchte meinen Freunden gefühlsmäßig so nahe wie möglich sein. (-)	Ich möchte eine möglichst enge Beziehung zu meinen Freunden haben. (-)
<i>BS3</i>	Ich habe leicht das Gefühl, dass meine Freunde mich vereinnahmen wollen.	k.A. = keine Adaption
<i>BS4</i>	Ich fühle mich durch intensive Beziehungen zu meinen Freunden schnell eingeengt.	Ich fühle mich durch enge Freundschaften schnell eingeengt.
<i>BS5</i>	Wenn meine Freunde mir zu nahe kommen, gehe ich auf Distanz.	Wenn meine Freunde mir zu nahe kommen, gehe ich auf Abstand.
<i>BS6</i>	Ich bin gewöhnlich lieber allein als mit meinen Freunden zusammen.	k.A.
<i>BS7</i>	Meine allerintimsten Gefühle gehen meine Freunde nichts an.	Meine persönlichen Gefühle gehen meine Freunde nichts an.
<i>BS8</i>	Meine Freunde wollen oft, dass ich vertraulicher bin als mir angenehm ist.	Meine Freunde wollen oft, dass ich mehr von mir erzähle als mir angenehm ist.
<i>BS9</i>	Meinen Freunden erzähle ich durchaus nicht alles über mich.	Meinen Freunden erzähle ich nicht alles über mich.
<i>BS10</i>	Wenn ich Ärger habe oder krank bin, möchte ich meine Freunde lieber nicht sehen.	k.A.
Angst		
<i>BS11</i>	Meine Freunde zögern oft, mir so nahe zu kommen, wie ich es gerne hätte.	Ich wünsche mir oft, dass mir meine Freunde mehr von sich erzählen.
<i>BS12</i>	Ich mache mir oft Sorgen, dass meine Freunde mich nicht genug mögen.	Ich mache mir oft Sorgen, dass meine Freunde mich nicht wirklich mögen.
<i>BS13</i>	Ich habe Angst, dass meine Freunde die Beziehung zu mir abbrechen.	Ich habe Angst, dass meine Freunde die Freundschaft zu mir beenden.
<i>BS14</i>	Ich frage mich manchmal, ob meine Freunde mich genauso mögen, wie ich sie mag.	k.A.
<i>BS15</i>	Meine Freunde sind mir wichtiger als ich für sie.	Meine Freunde sind mir wichtiger als ich es für sie bin.

Item	Ursprüngliche Itemformulierung	Adaption
BS16	Ich versuche meine Freunde dazu zu bewegen, dass sie mehr Zeit mit mir verbringen.	Ich versuche meine Freunde dazu zu bringen, dass sie mehr Zeit mit mir verbringen.
BS17	Ich bin besorgt, für meine Freunde nicht genügend wichtig zu sein.	Es macht mir Sorgen, dass ich für meine Freunde nicht wichtig genug sein könnte.
BS18	Mein großes Bedürfnis nach Aufmerksamkeit wird von meinen Freunden nicht erfüllt.	Mein Wunsch nach Aufmerksamkeit wird von meinen Freunden nicht erfüllt.
BS19	Ich mache mir oft Sorgen, dass meinen Freunden an unserer Freundschaft nichts liegt.	k.A.
BS20	Es frustriert mich manchmal, dass meine Freunde mir nicht die Zuneigung geben, die ich brauche.	Es enttäuscht mich manchmal, dass meine Freunde mir nicht die Aufmerksamkeit geben, die ich brauche.

Anmerkungen:

k.A. = keine Adaption, d.h. die ursprüngliche Itemformulierung wurde beibehalten; (-) = Items sind mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen worden und für die anschließenden Analysen umkodiert worden, sodass über alle Items höhere Werte auf stärker ausgeprägte Angst- bzw. Vermeidungstendenzen hindeuten.

4.2.3 Berufliche Exploration

Gemäß den bindungstheoretischen Annahmen weisen die Konzeptionen von Exploration und Bindung eine enge Beziehung auf (siehe Kapitel 2.3.3). Wie die Befunde im Kontext der beruflichen Entwicklung nahelegen, scheint die Wahrnehmung einer sicheren Basis berufliches Explorationsverhalten zu begünstigen (siehe Kapitel 2.4.1). Explorationsverhalten lässt sich im Allgemeinen als ein über Neugier gesteuertes und entwicklungsspezifisches Verhalten zur Informationsbeschaffung begreifen mit dem Ziel, sich an Umweltgegebenheiten möglichst gut anpassen zu können (vgl. Gaertner 2004, S. 23f.). Berufliches Explorationsverhalten kann daran anknüpfend als aktiv geleitete und berufsbezogene Informationsbeschaffung (sowohl in Bezug auf die eigene Person als auch in Bezug auf die berufliche Umwelt) zur Bewältigung beruflicher Entwicklungsaufgaben beschrieben werden und lässt sich im Kontext berufspädagogischer Forschung als Facette von Berufswahlkompetenz verstehen (vgl. Ratschinski & Struck 2012, S. 1f.).

Zur Erfassung des beruflichen Explorationsverhaltens wurde auf die insgesamt sechs Items umfassende Globalskala von Kracke (1997) zurückgegriffen, welche mit jeweils zwei Items die in der Forschung zur beruflichen Orientierung wiederholt akzentuierten Aktivitäten einer nach außen gerichteten Umweltextploration, einer nach innen gerichteten Selbstexploration als auch eines planvoll und zielgerichteten Explorationsverhaltens ökonomisch abbildet. Die von Kracke berichteten internen Konsistenzen der Skala lassen sich mit Werten zwischen $\alpha = .69$ und $\alpha = .84$ als akzeptabel beschreiben und beruhen auf Stichproben von Jugendlichen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Schultypen (vgl. Kracke 2002, S. 22; Kracke & Noack 2005, S. 176).

Im Rahmen des Pretests wurde ebenfalls eine adaptierte Version des Instruments ergänzend eingesetzt und teststatistisch überprüft. Bei zwei Items wurden die Begrifflichkeiten leicht adaptiert. Diesbezüglich wird angenommen, dass sich hierbei eine für Jugendliche vertrautere Formulierung erzielen lässt. Die Explorationsitems sind in Tabelle 6 aufgeführt. Obwohl berufliche Exploration im Allgemeinen als eindimensionales Konstrukt behandelt wird, verweisen Items *EX1* und *EX5* inhaltlich auf nach innen gerichtete Explorationsaktivitäten (Selbstexploration), Items *EX2* und *EX3* auf nach außen gerichtete Explorationsaktivitäten (Umweltexploration) und Items *EX4* und *EX6* auf planvoll-zielgerichtete Explorationsaktivitäten.

Tabelle 6: Explorationsitems in ursprünglicher und in adaptierter Formulierung

Item	Ursprüngliche Itemformulierung	Adaption
<i>EX1</i>	Ich versuche herauszufinden, welche beruflichen Interessen ich überhaupt habe.	k.A. = keine Adaption
<i>EX2</i>	Ich spreche mit möglichst vielen Leuten über Berufe, die mich interessieren.	k.A.
<i>EX3</i>	Ich beschaffe mir auf allen möglichen Wegen (z.B. Bücher, Gespräche, Praktikum) Informationen über Berufe, die mich interessieren.	k.A.
<i>EX4</i>	Wenn ich mich über Berufe informiere, versuche ich auch herauszubekommen, welche negativen Seiten der Beruf hat.	Wenn ich mich über Berufe informiere, versuche ich auch herauszubekommen, welche schlechten Seiten der Beruf hat.
<i>EX5</i>	Ich versuche herauszubekommen, welche Berufe am besten zu meinen Stärken und Schwächen passen.	k.A.
<i>EX6</i>	Ich ziehe verschiedene berufliche Möglichkeiten in Erwägung und versuche, mich über alle Alternativen ausführlich zu informieren.	Ich denke über verschiedene berufliche Möglichkeiten nach und versuche, mich über alle Alternativen ausführlich zu informieren.

Anmerkungen:

k.A. = keine Adaption, d.h. die ursprüngliche Itemformulierung wurde beibehalten. Über alle Items deuten höhere Werte auf eine stärker ausgeprägte berufliche Exploration hin.

4.2.4 Berufliche Identität

Neben der Diagnostik beruflicher Interessen heben Holland, Gottfredson und Power (1980) ferner die Bedeutsamkeit der beruflichen Identität für die Berufsberatung sowie die wissenschaftliche Begründung des Berufswahlprozesses hervor. Als ergänzendes Konstrukt zur näheren Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften bezieht sich das Konzept der beruflichen Identität auf die Klarheit und Stabilität der Vorstellungen einer Person hinsichtlich ihrer beruflichen Interessen sowie persönlichen Ziele und Talente und lässt sich durch geringe Entscheidungsschwierigkeiten sowie eine Zuversicht in die eigene Entscheidungsfähigkeit bei der Berufswahl unter unvermeidbaren und unklaren Umweltgegebenheiten begründen (vgl. Holland,

Gottfredson & Power 1980, S. 1191; Holland 1997, S. 5). Zur Erfassung der beruflichen Identität wurden in der vorliegenden Untersuchung auf die von Joerin Fux (2005) für den deutschen Sprachraum adaptierten Items der validierten *Vocational Identity Scale* (VIS) nach Holland, Gottfredson und Power (1980) zurückgegriffen.⁵¹ Die von Joerin Fux insgesamt zehn Items umfassende Kurzskala zur Erfassung beruflicher Identität bezieht sich auf die beiden Aspekte Identität i.e.S. als Ausdruck der Klarheit und Stabilität des Selbstbilds sowie Entscheidungskompetenz. Zur Minimierung von Effekten sozialer Erwünschtheit wurden von Joerin Fux alle Items invers formuliert (vgl. Joerin Fux 2005, S. 156). Die auf Datenbasis unterschiedlicher Stichproben von Jugendlichen der gymnasialen Oberstufe und Erwachsenen berichteten internen Konsistenzen der Skala liegen mit Werten von $\alpha = .79$ bis $\alpha = .83$ im akzeptablen Bereich (vgl. ebd., S. 155f.).

Um in der vorliegenden Untersuchung die Wahrscheinlichkeit möglicher Verständnisschwierigkeiten insbesondere bei jüngeren Jugendlichen zu minimieren, wurden einige Items hinsichtlich ihres sprachlichen Ausdrucks vereinfacht. Zudem wurden einige Items nicht mit inverser Formulierung aufgenommen, um die Jugendlichen bei der Beantwortung der gesamten Itembatte-rie nicht ausschließlich mit der Schwierigkeit der doppelten Verneinung bei positiver Merkmalsausprägung zu konfrontieren. Die im Pretest eingesetzten Items in ursprünglicher und adaptierter Formulierung sind in nachstehender Tabelle aufgeführt. Auf inhaltlicher Ebene beziehen sich Item *ID1* bis *ID7* auf die berufliche Identität i.e.S. und Item *ID8* bis *ID10* auf die Entscheidungskompetenz.

Tabelle 7: Identitätsitems in ursprünglicher und in adaptierter Formulierung

Item	Ursprüngliche Itemformulierung	Adaption
<i>ID1</i>	Ich muss noch herausfinden, in welche berufliche Richtung ich gehen soll. (-)	k.A. = keine Adaption
<i>ID2</i>	Wenn ich mich jetzt gerade für einen Beruf entscheiden müsste, befürchte ich, die falsche Wahl zu treffen. (-)	Wenn ich mich jetzt gerade für einen Beruf entscheiden müsste, hätte ich Angst, die falsche Wahl zu treffen. (-)
<i>ID3</i>	Ich bin mir sicher, welche Berufe ich erfolgreich ausüben könnte.	Ich bin mir sicher, in welchen Berufen ich erfolgreich sein kann.
<i>ID4</i>	Ich bin mir sicher, dass meine jetzige Wahl (Berufsziel) wirklich das Richtige für mich ist.	Ich bin mir sicher, dass mein jetziger Berufswunsch wirklich das Richtige für mich ist.
<i>ID5</i>	Ich weiß noch nicht genau, welche Lebensziele ich verwirklichen will. (-)	Ich weiß noch nicht genau, was ich in meinem Leben erreichen will. (-)
<i>ID6</i>	Ich bin mir sicher, welche Berufstätigkeit mir auf Dauer Spaß machen würde.	k.A.
<i>ID7</i>	Ich bin mir unklar über meine Stärken und Schwächen, Interessen und Fähigkeiten. (-)	Ich bin mir nicht klar, welche Stärken und Schwächen, Interessen und Fähigkeiten ich habe. (-)

⁵¹ Die nachfolgende Skalenbeschreibung stützt sich auf die deutsche Fassung nach Joerin Fux (2005). Eine umfassende Beschreibung der englischsprachigen Skala sowie Befunde zu deren Validität finden sich bei Holland, Johnston und Asama (1993).

Fortsetzung Tabelle 7

Item	Ursprüngliche Itemformulierung	Adaption
ID8	Ich kann nicht verstehen, wie manche Leute sich so sicher sein können, was sie beruflich machen wollen. (-)	k.A.
ID9	Wichtige Entscheidungen zu fällen, ist für mich nie besonders schwierig.	Wichtige Entscheidungen zu treffen, ist für mich nie besonders schwierig.
ID10	Ich fühle mich in vielen Lebensbereichen unsicher. (-)	k.A.

Anmerkungen:

k.A. = keine Adaption, d.h. die ursprüngliche Itemformulierung wurde beibehalten; (-) = Items sind mit negativer Konnotation in den Fragebogen aufgenommen worden und für die anschließenden Analysen umkodiert worden, sodass über alle Items höhere Werte auf eine stärker ausgeprägte berufliche Identität hindeuten.

4.2.5 Aufbau

Zur Milderung von Positionseffekten wurden im Pretest als auch in der Hauptuntersuchung Fragebögen mit unterschiedlicher Itemreihenfolge eingesetzt. Zum einen wurde die Position der instrumentenspezifischen Itemblöcke, zum anderen die Items innerhalb der Itemblöcke entsprechend der in Tabelle 8 aufgeführten Fragebogensets variiert. Nicht variiert wurde die Position der offenen Angaben von bis zu drei Wunschberufen sowie der sozialstatistischen Angaben (Geschlecht, Alter und Klassenstufe). Mit dem Ziel, eine mögliche Beeinflussung in den Wunschberufangaben durch vorherige Beantwortung der Items zu beruflichen Aspirationen herabzusetzen, erfolgte die Nennung der Wunschberufe stets zu Beginn der Befragung. Die sozialstatistischen Angaben wurden am Ende des Fragebogens erfasst.

Tabelle 8: Übersicht der jeweiligen Itemposition innerhalb der eingesetzten Fragebogensets

Fragebogensets				
	A	B	C	D
Itemblock 1	Wunschberufe	Wunschberufe	Wunschberufe	Wunschberufe
Itemblock 2	Berufliche Exploration	Bindungsrepräsentationen	Berufliche Exploration	Bindungsrepräsentationen
von...	EX1	BS1	EX6	BS20
bis...	EX6	BS20	EX1	BS1
Itemblock 3	Berufliche Aspirationen	Berufliche Identität	Berufliche Aspirationen	Berufliche Identität
von...	Beruf 1	ID1	Beruf 60	ID10
bis...	Beruf 60	ID10	Beruf 1	ID1
Itemblock 4	Berufliche Identität	Berufliche Aspirationen	Berufliche Identität	Berufliche Aspirationen
von...	ID 1	Beruf 1	ID10	Beruf 60
bis...	ID 10	Beruf 60	ID1	Beruf 1
Itemblock 5	Bindungsrepräsentationen	Berufliche Exploration	Bindungsrepräsentationen	Berufliche Exploration
von...	BS 1	EX1	BS20	EX6
bis...	BS 20	EX6	BS1	EX1
Itemblock 6	Sozialstatistische Angaben	Sozialstatistische Angaben	Sozialstatistische Angaben	Sozialstatistische Angaben

Anmerkungen:

Die Items zur Erfassung beruflicher Aspirationen umfassen die Einschätzungen von insgesamt 60 Berufen hinsichtlich a) Bekanntheit des Berufs („Kennst du diesen Beruf?“ mit 1 „ja“ und 0 „nein“), b) Berufskonzepten entlang der Dimensionen Geschlechtstyp- und Prestigeniveau (von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ bzw. von 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“) sowie c) Passung des Berufs („Passt dieser Beruf zu Dir?“ mit 1 „ja“ und 0 „nein“). Die Berufe sind von 1 „Maschinenbauingenieur/in“ bis 60 „Versicherungskaufmann/-frau“ kodiert.

4.3 Verfahren der Item- und Dimensionsanalyse

Im Rahmen des Pretests wurden die eingesetzten Instrumente zu persönlichen Bindungsrepräsentationen, beruflicher Identität und beruflicher Exploration hinsichtlich ihrer Reliabilität und Dimensionalität überprüft. Nach Inspektion der über Item- und Skalenanalysen ermittelten „Gütekriterien der ersten Generation“ (Weiber & Mülhhaus 2010, S. 115) wurden Entscheidungen über den Einsatz des Fragebogens in der Hauptuntersuchung abgeleitet. Als Reliabilitätsmaße wurden Itemtrennschärfen, Cronbachs Alpha und die mittlere Inter-Item-Korrelation herangezogen. Zur Überprüfung der Dimensionalität der Konstrukte wurden explorative und konfirmatorische Faktorenanalysen durchgeführt.⁵² Letztere wurden aufgrund der Stichprobengröße des Pretests jedoch ausschließlich im Rahmen der Hauptuntersuchung angewandt. Eine differenzierte Beschreibung der statistischen Kennwerte sowie der Analysemethoden der Faktorenanalysen wird nachfolgend aufgeführt.

Itemtrennschärfe

Mit Hilfe der Itemtrennschärfe (*TS*) lassen sich Aussagen darüber ableiten, wie gut eine Skala durch ein Item repräsentiert wird. Mit höherer Itemtrennschärfe wird angenommen, dass dieses Item besser zwischen Personen mit hoher und niedriger Merkmalsausprägung differenzieren kann. Die Itemtrennschärfe bestimmt sich über den Grad des Zusammenhangs eines Items und dem Gesamt-Score einer Skala als Summe aller Items. Zur deutlichen Beurteilung der Reliabilität wird die part-whole-korrigierte Itemtrennschärfe bestimmt, die bei der Berechnung der Korrelation des Items mit der Skala das jeweilige Item nicht in den Gesamtscore einbezieht (vgl. ebd., S. 112). Entsprechend gängiger Konvention werden $TS \geq .3$ als mittelmäßig und $TS \geq .5$ als hoch reliabel bewertet (vgl. Bortz & Döring 2006, S. 220; Weiber & Mülhhaus 2010, S. 112; Zaichkowsky 1985, S. 343).

Mittlere Inter-Item-Korrelation

Ein Maß zur Bewertung der Reliabilität auf Skalenebene stellt die mittlere Inter-Item-Korrelation (*MIC*) dar, das die mittlere Korrelation aller Items abbildet. Entsprechend der Höhe der *MIC* lassen sich erste Anzeichen hinsichtlich der Homogenität eines Konstrukts ableiten. Konventionell deuten Werte von $MIC \geq .3$ auf eine adäquate Konstruktmessung hin (vgl. Robinson, Shaver & Wrightsman 1991, S. 13; Weiber & Mülhhaus 2010, S. 112), wobei der Akzeptanzbereich in der empirischen Praxis auch Werte von $MIC \geq .2$ einschließt (vgl. Bühner 2006, S. 144).

Cronbachs Alpha

Ein weiteres Maß zur Beurteilung der Reliabilität auf Skalenebene stellt der Koeffizient Cronbachs Alpha (α) dar. Dieser ist ein Maß des mittleren Zusammenhangs zwischen den Items

⁵² Reliabilität bezeichnet im Allgemeinen die Verlässlichkeit bzw. Genauigkeit einer Messung. Eine perfekt reliable Messung gibt an, dass keine zufälligen Messfehler enthalten sind. Da im Rahmen der klassischen Testtheorie angenommen wird, dass sich ein Messwert stets aus einem „wahren“ Wert und einem unsystematischen (zufälligen) Messfehler zusammensetzt, bezieht sich hier die Reliabilität auf das Varianzverhältnis zwischen „wahrer“ Varianz und durch das Messergebnis ermittelter Varianz (vgl. Schermelleh-Engel & Werner 2012, S. 120f.).

und beschreibt somit den inneren Zusammenhang (interne Konsistenz) einer Skala.⁵³ Im Gegensatz zur mittleren Inter-Item-Korrelation wird bei α die Anzahl der Items berücksichtigt. Konventionell gelten Werte von $\alpha \geq .8$ als reliabel, wobei in der Praxis auch niedrigere Werte als akzeptabel erachtet werden (vgl. Bortz & Döring 2006, S. 220; Nunnally 1978, S. 120; Rossiter 2002, S. 310; Schnell, Hill & Esser 2005, S. 153; Weiber & Mülhhaus 2010, S. 111). Insgesamt ist α jedoch kein konstitutives, sondern vielmehr ein ergänzendes Maß zur Beurteilung der Reliabilität, da dieses Maß mit zunehmendem Itemumfang ansteigt und somit systematischen Verzerrungen unterliegen kann.

Explorative Faktorenanalyse

Die angenommene Dimensionalität eines Konstrukts wird zunächst über explorative Faktorenanalysen (EFA) überprüft. Hierbei sollen über die Korrelationsstruktur der Items jene Faktoren extrahiert werden, die ein hypothetisches Konstrukt abbilden. Die EFA zählt zu den „struktur-entdeckenden Verfahren“ (Weiber & Mülhhaus 2010, S. 120), bei der die Anzahl der Faktoren bzw. Dimensionen sowie die Zuordnung der Items zu diesen i.d.R. a priori nicht festgelegt sind. Da in der vorliegenden Untersuchung bereits etablierte Instrumente eingeschlossen wurden, die hinsichtlich ihrer Dimensionalität bereits einer teststatistischen Prüfung standhalten konnten, wurde die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren jeweils entsprechend festgelegt. Die durchgeführten EFA basieren auf der Hauptachsenanalyse.⁵⁴ Bei mehr als einem zu extrahierenden Faktor wurden die Faktoren anschließend orthogonal rotiert (Varimax-Rotation)⁵⁵. Zur Interpretation der rotierten Faktorladungen (λ) werden die höchsten Ladungen je Faktor interpretiert. Nach statistischer Konvention deuten hierbei Items mit Faktorladungen von $\lambda > .5$ auf

⁵³ Die über Konsistenzanalysen durchgeführte Schätzung der Reliabilität lässt sich als eine Verallgemeinerung der *Testhalbierungsmethode* begreifen. Hierbei wird ein aus mehreren Items bestehendes Instrument nicht in zwei Hälften geteilt, sondern alle Einzelitems werden als eigenständige Testteile berücksichtigt. Gemäß den Annahmen der klassischen Testtheorie lassen sich Itembatterien, die ein gemeinsames Konstrukt abbilden, als Messwiederholungen interpretieren, die zu einer verlässlicheren Schätzung des wahren Werts führen. Über die Inspektion von α lässt sich jedoch keine Aussage hinsichtlich der Dimensionalität eines Merkmals ableiten. Eine hohe interne Konsistenz kann auch dann vorliegen, wenn ein mehrdimensionales Konstrukt gemessen wird (vgl. Schermelleh-Engel & Werner 2012, S. 130ff.).

⁵⁴ Die Extraktionsmethode der Hauptachsenanalyse (principal axes factor analysis, PFA) basiert auf der Annahme, dass die einzelnen Items hinsichtlich ihrer Varianz messfehlerbehaftet sind. Bei der Extraktion von Faktoren über die PFA soll der Anteil erklärter Varianz durch die Items erklärt werden. Demzufolge basiert die PFA auf einer Differenzierung der Itemvarianzen entsprechend des erklärten Varianzanteils eines Faktors und der Einzelrestvarianz (vgl. Weiber & Mülhhaus, S. 107). Bei der Hauptkomponentenanalyse (principal component analysis, PCA) werden hingegen Faktoren so extrahiert, dass die Fehlervarianzanteile der Items inkludiert bleiben, wodurch die Faktorladungen „künstlich“ höher ausfallen und somit die dimensionale Struktur verzerrt dargestellt werden kann (vgl. Moosbrugger & Schermelleh-Engel 2012, S. 327f.).

⁵⁵ Aufgrund der schlechten Interpretierbarkeit unrotierter Faktorenlösungen wird in der Regel eine Rotation der Faktorstruktur vorgenommen. Mit Hilfe der Rotation soll erreicht werden, dass die berücksichtigten Items möglichst eindeutig einem Faktor zugeordnet werden können. Im Wesentlichen lassen sich zwei Rotationsmethoden unterscheiden: Orthogonale Rotation (z.B. Variamax) und oblique Rotation (z.B. Promax). Im ersten Fall wird angenommen, dass die zu extrahierenden Faktoren voneinander unabhängig sind, sodass die Faktorachsen rechtwinklig zueinander stehen. Bei der obliquen Rotationsmethode werden Korrelationen zwischen den Faktoren hingegen zugelassen, wodurch die Achsen schiefwinklig zueinander stehen können (vgl. Brown 2006, S. 31; Moosbrugger & Schermelleh-Engel 2012, S. 332; Weiber & Mülhhaus 2010, S. 107f.).

einen gemeinsamen Faktor hin (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber 2006, S. 331). Faktorladungen von $\lambda \leq .4$ sollten nur bei einem Stichprobenumfang von $n > 300$ interpretiert werden (vgl. Bortz & Schuster 2010, S. 396).

Konfirmatorische Faktorenanalyse

Die konfirmatorische Faktorenanalyse (KFA) stellt ein Verfahren dar, wodurch die Identifikation von (latenten) Faktoren ermöglicht wird. Auf der Grundlage der Kovarianz-Matrix wird bei der KFA über Signifikanztests und der Interpretation des Modellfits überprüft, ob die empirisch ermittelten Daten mit einem theoretisch angenommenen Messmodell hinreichend übereinstimmen.⁵⁶ Während bei der EFA die Zuordnung von Items zu den Faktoren i.d.R. aus der Datenstruktur extrahiert wird und Doppelladungen zugelassen werden, stellt die KFA ein strukturprüfendes Verfahren dar, bei dem die Anzahl der Faktoren und die Zuordnung von Items zu den Faktoren a priori eindeutig festgelegt sind (vgl. Brown 2006, S. 14; Weiber & Mühllhaus 2010, S. 120f.).⁵⁷ Entsprechend den Ablaufschritten konfirmatorischer Faktorenanalysen (vgl. Bühner 2006, S. 239ff.; Moosbrugger & Schermelleh-Engel 2012, S. 335ff.; Weiber & Mühllhaus 2010, S. 119f.) erfolgt im Anschluss an die Modellspezifikation und die Identifikation des Messmodells die Inspektion der geschätzten Modellparameter.⁵⁸ Um Verletzung der multivariaten Normalverteilungsannahme zu berücksichtigen und robuste Schätzungen bei Vorliegen fehlender Werte zu realisieren, wurde auf das *MLR*-Schätzverfahren zurückgegriffen (vgl. Muthén & Muthén 1998-2012, S. 601). Während sich bei der EFA die Aussagen hinsichtlich der Güte eines Modells auf den Anteil erklärter Varianz stützen, lässt sich bei der KFA die Anpassungsgüte eines Messmodells über verschiedene Fit-Maße und den nach statistischer Konvention festgelegten Grenzwerten (Cutoff-Kriterium) beurteilen. Da diese überwiegend aus statistischen Simulationsstudien generiert wurden, wird in Anlehnung an Bühner (2006, S. 259) im Kontext anwendungsorientierter Forschung eine moderate und weniger strenge Bewertung der Modellgüte als vertretbar erachtet. Eine akzeptable Modellanpassung wurde über die in Tabelle 9 aufgeführten Fit-Maße bestimmt, welche nach Kline (2005) ein Minimalset von Indizes darstellen,

⁵⁶ Ein Messmodell bezeichnet nach Rietz, Rudinger und Andres (1996) ein „Modell von Gleichungen, das sich auf den Zusammenhang zwischen latenten und beobachteten Variablen bezieht“ (S. 254). In der empirischen Forschung lassen sich grundlegend latente von manifesten Variablen unterscheiden. Im letzteren Fall wird auf direkt beobachtbare Merkmale (d.h. Ausprägungen von einzelnen Items) Bezug genommen. Bei latenten Variablen, auch als „Personenvariablen“ bezeichnet, wird hingegen angenommen, dass sie als verborgene Konstrukte nicht direkt beobachtbar sind, sondern über mehrere beobachtbare Indikatoren (Items) erschlossen werden (vgl. Bühner 2006, S. 20f.; Moosbrugger 2012, S. 228; Rost 2004, S. 29f.; Schnell et al. 2005, S. 131).

⁵⁷ Eine detaillierte Gegenüberstellung der EFA und KFA findet sich in den Arbeiten von Moosbrugger und Schermelleh-Engel (2012) sowie Kline (2013).

⁵⁸ Ein Messmodell gilt als hinreichend identifiziert, wenn a) die Anzahl beobachteter Parameter größer ist als die Anzahl frei zu schätzender Parameter und b) die Metrik der latenten Variable festgelegt ist (vgl. Kline 2005, S. 169f.). Als „Daumenregel“ zur hinreichenden Identifikation eines Messmodells in Bezug auf die Anzahl berücksichtigter Indikatoren führt Kline (2005) an: „If a standard CFA model with a single factor has at least three indicators, the model is identified. If a standard model with two or more factors has at least two indicators per factor, the model is identified“ (S. 172). Die Metrik der latenten Variable wird durch Fixierung der Varianz der latenten Variable auf den Wert eins oder durch Fixierung der Faktorladung eines Items einer latenten Variable auf den Wert eins erzielt. Die Fixierung der Varianz der latenten Variable hat den Vorteil, dass für alle Items die Signifikanz der Faktorladung ermittelt werden kann (vgl. Bühner 2006, S. 244).

die zur Ergebnisdokumentation und -interpretation angeführt werden sollen (S. 134).⁵⁹ Neben der alleinigen Betrachtung von Fit-Maßen zur Bewertung der Modellgüte werden ferner die Faktorladungen sowie Kovarianzen inspiziert, um mögliche datenreduzierende Entscheidungen durch Ausschluss einzelner Items zu begründen. Von einer konfirmatorischen Faktorenanalyse wurde wegen des zu geringen Stichprobenumfangs im Rahmen des Pretests abgesehen.⁶⁰ Dieses Verfahren wurde daher erst in der Hauptuntersuchung eingesetzt.

Die Reliabilitätsanalysen sowie die explorativen Faktorenanalysen wurden mit der Statistiksoftware *SPSS* durchgeführt. Hinsichtlich des Umgangs mit fehlenden Werten wurde hierbei auf die Technik des listenweisen Fallausschlusses zurückgegriffen. Die konfirmatorischen Faktorenanalysen wurden mit der Statistiksoftware *Mplus* durchgeführt. Über die Schätzverfahren der *FIML*-Technik (*Full Information Maximum Likelihood*) werden alle verfügbaren Dateninformationen genutzt, ohne dass der komplette Fall bei Fehlen eines Item-response ausgeschlossen wird

⁵⁹ Zur Bekräftigung einer guten Modellanpassung werden i.d.R. strengere Konventionen zugrunde gelegt: $RMSEA < .06$ (Hu & Bentler 1999, S. 27), $SRMR < .05$ (Byrne 2012, S. 76), $CFI \geq .95$ bzw. $CFI \geq .97$ (Hu & Bentler 1999, S. 1; Schermelleh-Engel et al. 2003, S. 42)

⁶⁰ Wie Kline (2005, S. 178) berichtet, können KFA auf der Grundlage von geringen Stichprobengrößen zu ungenauen Messergebnissen führen. Nach gängiger Konvention sollte die Stichprobengröße mindestens $n \geq 100$ sein (vgl. Backhaus et al. 2006, S. 417).

Tabelle 9: Fit-Maße und Grenzwerte (Cutoff-Kriterium) für einen akzeptablen Modellfit im Kontext konfirmatorischer Faktorenanalysen

Fit-Maß	Beschreibung	Cutoff-Kriterium
χ^2/df	Der χ^2 -Test prüft, ob das Modell die beobachtete Datenstruktur exakt abbildet. Dieser Test reagiert jedoch mit zunehmender Stichprobengröße sensitiv, wodurch bereits geringe Abweichungen von einem perfekten Modell häufig zur Modellablehnung führen (vgl. Brown 2006, S. 81; Byrne 2012, S. 68f.; Kline 2005, S. 136f.; Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller 2003, S. 33; Weiber & Mülhauß 2010, S. 162). Daher wird dieser Wert in der Praxis an der Anzahl der zugrundeliegenden Freiheitsgrade relativiert und als deskriptives Gütemaß interpretiert. Aufgrund uneinheitlicher Positionen, ab welchem Wert ein akzeptabler Fit indiziert wird (vgl. Kline 2011, S. 204), sollen zusätzlich andere Fit-Indizes zur Bewertung des Modellfits herangezogen werden.	<div> ≤ 5.0 Kline (2005, S. 137) </div> <div> ≤ 3.0 bzw. Byrne (1989, S. 55), Moosbrugger und Kelava (2012, S. 338), Schermelleh-Engel, Moosbrugger und Müller (2003, S. 33) </div>
<i>RMSEA</i>	Der <i>RMSEA</i> (Root Mean Square Error of Approximation) prüft, ob sich das Modell hinreichend der Population annähert, und berücksichtigt die Diskrepanz zwischen beobachteten und geschätzten Kovarianzen. Je näher sich der Wert an null annähert, desto geringer ist die Diskrepanz und desto besser passt das Modell (vgl. Byrne 2012, S. 73ff.).	<div> $< .05 - .08$ Browne und Cudeck (1993, S. 144), Moosbrugger und Kelava (2012, S. 338), Kline (2005, S. 139) </div>
<i>SRMR</i>	Der <i>SRMR</i> (Standardized Root Mean Square Residual) stellt ein standardisiertes Maß zur Bewertung der Residuen dar und gibt an, wie gut sich die mittleren Varianzen und Kovarianzen durch das spezifizierte Modell reproduzieren lassen. Je näher sich der Wert an null annähert, desto besser lassen sich die mittleren Varianzen und Kovarianzen reproduzieren und desto besser passt das Modell (vgl. Byrne 2012, S. 73ff.).	<div> $< .10 - .05$ Schermelleh-Engel et al. (2003, S. 38), Kline (2005, S. 141) </div> <div> $< .08$ Hu und Bentler (1999, S. 27) </div>
<i>CFI</i>	Der <i>CFI</i> (Comparative Fit Index) gehört zu den normierten inkrementellen Fit-Maßen und gibt die Passung eines Messmodells gegenüber einem restriktiveren Nullmodell (Baseline-Modell) an. Letzteres nimmt keine Zusammenhänge zwischen den Variablen an, d.h. die Kovarianzen zwischen den Indikatoren werden auf null fixiert. Je stärker sich der Wert an eins annähert, desto besser passt das Modell gegenüber dem restriktiveren Nullmodell (vgl. Brown 2006, S. 84f.; Byrne 2012, S. 70).	<div> $\geq .90$ Bentler (1990, S. 238), Kline (2005, S. 140) </div>

4.4 Spezifikation der relevanten Merkmale

Anknüpfend an die Beschreibung der im Fragebogen eingesetzten Instrumente erfolgt im Folgenden eine Darlegung der Spezifikation der für die Hypothesenprüfung relevanten Merkmale. Da die eingesetzten Einstellungssitems zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration sowie beruflicher Identität jeweils latente Konstrukte abbilden, werden zur Güteprüfung die im vorherigen Kapitel beschriebenen teststatistischen Verfahren der Item- und Dimensionsanalyse angewendet. Entsprechend den Ergebnissen im Rahmen des Pretests werden Entscheidungen über den weiteren Einsatz der Items in der Hauptuntersuchung abgeleitet. Die Items zur beruflichen Aspiration werden hingegen aufgrund ihres berufsspezifischen Bezugs als Einzelmerkmale behandelt. Die Spezifikation der hierbei relevanten Merkmale stützt sich auf theoretische Überlegungen. Verfahren der Item- und Skalenanalyse, die zur Bewertung der Reliabilität und Güte von Multi-Item-Messungen eingesetzt werden, fanden in diesem Kontext daher keine Anwendung.

4.4.1 Berufliche Aspirationen

Die für die Hypothesenprüfung relevanten und nachstehend beschriebenen Merkmale zu beruflichen Aspirationen beziehen sich auf die Fläche und die Position des beruflichen Aspirationsfeldes sowie die Interessenorientierung der in diesem Feld eingeschlossenen Berufe. Hierbei wurden die Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der individuell als passend wahrgenommenen Berufe sowie primäre und sekundäre Interessenmerkmale beruflicher Aspirationen herangezogen. Als Indikatoren beruflicher Interessen wurden die Dreibuchstabencodes der beruflichen Aspirationen berücksichtigt und darauf aufbauend die interessenspezifischen Sekundärkonstrukte gemäß der Theorie von Holland (z.B. 1997) bestimmt. Die Geschlechtstypeneinschätzungen beziehen sich auf einen Wertebereich von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ und die Prestigeeinschätzungen auf einen Wertebereich von 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“.

Fläche und Position des beruflichen Aspirationsfeldes

Entsprechend der Instrumentenbeschreibung umfassen berufliche Aspirationen die Summe der insgesamt 60 im Fragebogen aufgenommenen Berufe, die von den Jugendlichen als bekannt und zur eigenen Person als passend eingeschätzt wurden. Neben der Anzahl beruflicher Aspirationen wurde die Fläche und die Position des beruflichen Aspirationsfeldes definiert. In Anlehnung an die Arbeiten von Leung und Harmon (1990) und Ratschinski (2009) sowie Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) wurden hierzu drei Indizes bestimmt (siehe Tabelle 10). *Index I* definiert die Spannweite der subjektiven Geschlechtstypeneinschätzungen beruflicher Aspirationen auf der Geschlechtsdimension und bestimmt sich über die Differenz der höchsten und niedrigsten Geschlechtstypeneinschätzung ($G_{max} - G_{min}$) der als passend wahrgenommenen Berufe. *Index II* definiert die Spannweite beruflicher Aspirationen auf der Prestigedimension und beruht auf der Differenz der höchsten und niedrigsten Prestigeeinschätzung ($P_{max} - P_{min}$) der als passend wahrgenommenen Berufe. Die Fläche des beruflichen Aspirationsfeldes wird schließlich über *Index III* als Produkt von *Index I* und *Index II* bestimmt. Neben der Fläche des individuellen Aspirationsfeldes wird dessen Position innerhalb des zweidimensionalen Raumes von Geschlechtstyp und Prestigeniveau über die Angabe der rechtsseitigen und linksseitigen Geschlechtsgrenze (G_{max} und G_{min}) sowie der oberen und unteren Prestigegrenze (P_{max} und P_{min}) definiert.

Tabelle 10: Berechnung der Flächenindizes zur Beschreibung des beruflichen Aspirationsfeldes

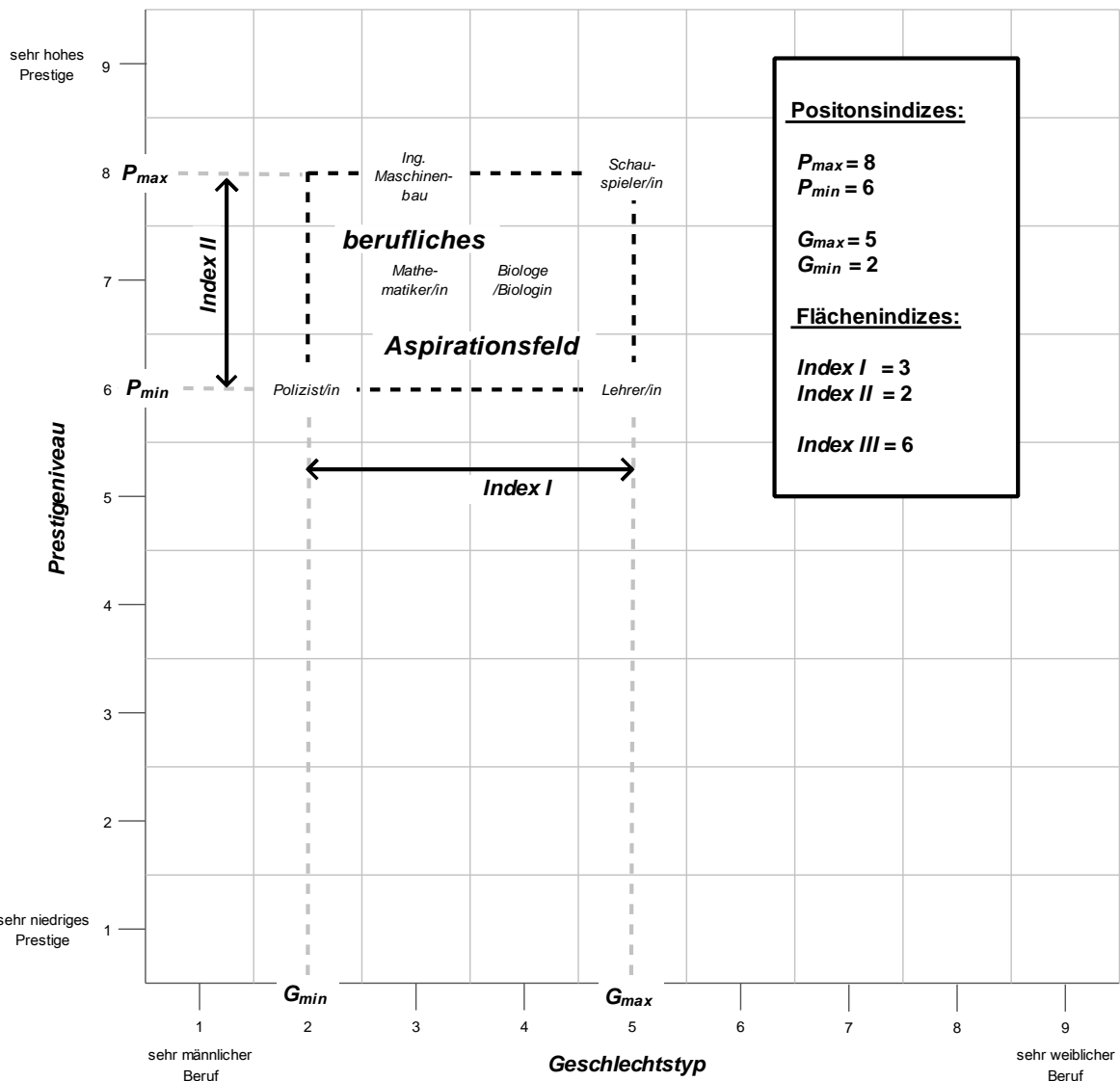
Index	Beschreibung	Berechnung
<i>Index I</i>	Spannweite	$G_{max} - G_{min}$
	Geschlechtsdimension	mit G_{max} = rechtsseitige Geschlechtsgrenze (höchster Geschlechtstypwert)
		G_{min} = linksseitige Geschlechtsgrenze (niedrigster Geschlechtstypwert)
<i>Index II</i>	Spannweite	$P_{max} - P_{min}$
	Prestigedimension	mit P_{max} = obere Prestigegrenze (höchster Prestigewert)
		P_{min} = untere Prestigegrenze (niedrigster Prestigewert)
<i>Index III</i>	Fläche des Aspirationsfeldes	$Index I * Index II$

Anmerkungen:

Zur Berechnung der Flächenindizes werden ausschließlich berufliche Aspirationen herangezogen (d.h. Berufe, die von den Jugendlichen als bekannt und zur eigenen Person als passend eingeschätzt wurden). Die höchsten und niedrigsten Werte beziehen sich hierbei auf die Geschlechtstypeneinschätzungen (1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“) und Prestigeeinschätzungen (1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“).

Abbildung 9 zeigt eine grafische Darstellung eines beispielhaften beruflichen Aspirationsfeldes, das insgesamt fünf Berufe umfasst, eine obere Prestigegrenze von $P_{max} = 8$, eine untere Prestigegrenze von $P_{min} = 6$, eine rechtsseitige Geschlechtsgrenze von $G_{max} = 5$, eine linksseitige Geschlechtsgrenze von $G_{min} = 2$ sowie eine Fläche von $Index III = 6$ aufweist.

Abbildung 9: Grafische Darstellung eines beispielhaften beruflichen Aspirationsfeldes

**Anmerkungen:**

Berechnung der Flächenindizes gemäß Leung und Harmon (1990) mit G_{max} = höchster Geschlechtstypwert der beruflichen Aspirationen (rechtsseitige Geschlechtsgrenze), G_{min} = niedrigster Geschlechtstypwert der beruflichen Aspirationen (linksseitige Geschlechtsgrenze), P_{max} = höchster Prestigewert der beruflichen Aspirationen (obere Prestigegrenze), P_{min} = niedrigster Prestigewert der beruflichen Aspirationen (unterer Prestigegrenze) Index I = $G_{max} - G_{min}$ (Spannweite Geschlechtsdimension), Index II = $P_{max} - P_{min}$ (Spannweite auf der Prestigedimension) und Index III = Index I * Index II (Fläche des Aspirationsfeldes).

Interessenmerkmale beruflicher Aspirationen

Bei der Definition beruflicher Aspirationen differenzieren sich nach Gottfredson mit Erreichen der vierten Entwicklungsphase persönliche Interessen aus (vgl. Gottfredson 1981, S. 567). Zur Erfassung der Interessenstruktur beruflicher Aspirationen ist über alle Berufe innerhalb des beruflichen Aspirationsfeldes ein *mittlerer Interessencode* entlang der RIASEC-Typologie nach Holland (1985c, 1997, 1999) bestimmt worden. In Anlehnung an Ziegler, Steinritz und Kayser (2013, S. 315) sind für alle als passend wahrgenommenen Berufe und ihre Dreibuchstaben-codes der jeweils erste Buchstabe mit drei Punkten (Primärtyp), der jeweils zweite Buchstabe mit zwei Punkten (Sekundärtyp) und der jeweils dritte Buchstabe mit einem Punkt (Tertiärtyp)

gewichtet worden. Auf diese Weise ergibt sich unter Einbezug aller akzeptablen Berufsalternativen eine punktbasierte Interessenausprägung über alle sechs RIASEC-Typen, auf deren Grundlage ein individueller mittlerer Interessencode über die drei am stärksten ausgeprägten Interessentypen innerhalb des beruflichen Aspirationsfeldes bestimmt werden kann.⁶¹ In Tabelle 11 ist die Berechnung des individuellen mittleren Interessencodes beispielhaft dargestellt.

Tabelle 11: Beispielhafte Berechnung des mittleren Interessencodes für ID 37 (weiblich, zwölf Jahre, 7. Klasse)

Passende Berufe:	RIASEC-Code:					
Tierpfleger/in	RSE					
Tierarzt/-ärztin	ISR					
Polizist/in	CSE					
Erzieher/in	SEA					
Koch/Köchin	REA					
Kriminalkommissar/in	IEC					
Modeschneider/in	RAC					
Interessentyp	R	I	A	S	E	C
Punkte	3	3	1	2	1	3
	1	3	1	2	1	1
	3		2	2	2	1
	3			3	2	
					2	
Σ	10	6	4	9	8	5
mittlerer Interessencode: RSE						

Neben der typologischen Bestimmung beruflicher Interessen entlang der RIASEC-Kategorien sind zudem Sekundärmerkmale beruflicher Interessen erfasst worden, um die relationale Struktur und Eindeutigkeit beruflicher Interessen zu analysieren. Auf der Grundlage der mittleren Interessencodes ist zunächst die *Konsistenz* bestimmt worden. Hierbei wird die Distanz zwischen Primärtyp und Sekundärtyp anhand des hexagonalen Modells erfasst (siehe Kapitel 2.1.2.1, Seite 13f.). In Anlehnung an Holland (1985c, S. 4) werden drei Ausprägungen der

⁶¹ Auf der Grundlage der Punkteverteilung entsprechend der als passend angekreuzten Berufe konnte bei $n = 459$ Jugendlichen eindeutig ein mittlerer Interessencode nach den drei am stärksten ausgeprägten RIASEC-Typen bestimmt werden. Bei einigen Jugendlichen ($n = 267$) wurde wegen einer punktbasierten Gleichverteilung mehr als ein mittlerer Interessencode bestimmt. So wurden bei $n = 224$ Jugendlichen zwei, bei $n = 14$ Jugendlichen drei, bei $n = 18$ Jugendlichen vier, bei $n = 1$ Jugendlichen fünf, bei $n = 7$ Jugendlichen sechs, bei $n = 2$ Jugendlichen zwölf und bei $n = 1$ Jugendlichen 24 mittlere Interessencodes bestimmt. Aus inhaltlich-pragmatischen Gründen wurden insgesamt $n = 11$ Jugendliche, die mehr als vier mittlere Interessencodes aufweisen, in ihren beruflichen Interessen als unbestimmt deklariert und aus den weiteren Analysen ausgeschlossen.

Konsistenz definiert: 2 = hohe Konsistenz, 1 = mittlere Konsistenz und 0 = Inkonsistenz. In Bezug auf das hexagonale Modell bezieht sich eine hohe Konsistenz auf direkt nebeneinanderliegende Interessentypen (z.B. RI), eine mittlere Konsistenz auf schräg gegenüberliegende Interessentypen (z.B. RA) und Inkonsistenz auf gegenüberliegende Interessentypen (z.B. RS). Unter den $n = 256$ Jugendlichen, welchen zwei bis vier mittlere Interessencodes zugeordnet wurden, konnten bei $n = 64$ Jugendlichen unterschiedliche Konsistenzwerte ermittelt werden. Daher wurde eine untere und eine obere Konsistenzabschätzung bestimmt (Variablenamen: *KONS_u* und *KONS_o*), bei der diese Jugendlichen einerseits mit ihrem niedrigsten und andererseits mit ihrem höchsten Konsistenzwert eingeschlossen wurden.

Darüber hinaus wurde unter Berücksichtigung der offen genannten Wunschberufe die *Kongruenz* bestimmt. Unter der Annahme, dass sich insbesondere auf Entwicklungsphase vier berufliche Interessen stärker ausdifferenzieren und bei der Definition von beruflichen Aspirationen wirksam werden, wird erwartet, dass sich dies auch in einer stärkeren Übereinstimmung der mittleren Interessencodes der als passend angekreuzten Berufe und den Dreibuchstabencodes der offen genannten Wunschberufe zeigt. Eine höhere Kongruenz zwischen beruflichen Interessen und Berufswünschen bei Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier zeigen auch aktuelle Befunde (vgl. Ratschinski 2009, S. 157). Zur Bestimmung der Kongruenz sind den offen genannten Wunschberufen zunächst Dreibuchstabencodes zugewiesen worden, die ebenfalls dem Berufsregister des EXPLORIX entnommen wurden. Einige Angaben, bei denen kein Code direkt ermittelt werden konnte (z.B. *Kernphysiker/in*), wurden zu einer berufsspezifischen Oberkategorie (z.B. *Physiker/in*) zusammengefasst (eine Übersicht der Zuordnungen der offenen Wunschberufangaben zu Berufskategorien und ihren Dreibuchstabencodes findet sich in Tabelle 72 im Anhang A2). Angaben, die hingegen keine augenscheinliche Verwandtschaft zu bestimmten kodierten Berufen erkennen lassen und eine mehrdeutige Interpretation von Berufsbereichen ermöglichen (z.B. *Professor/in*) oder als „Spaßangaben“ (z.B. *Hartz 4*) gewertet werden können, bleiben bei der Kongruenzbestimmung unberücksichtigt (siehe Tabelle 71 im Anhang A2).

In der Forschungslandschaft lassen sich verschiedene Kongruenzindizes mit jeweils unterschiedlichem Differenzierungsgrad identifizieren (eine Übersicht findet sich in Brown & Gore 1994; Camp & Chartrand 1992; Young, Tokar & Subich 1998). Ziegler, Steinritz und Kayser (2013) konnten in ihrer Untersuchung zur Kongruenz von Berufswünschen und beruflichen Interessen bei Jugendlichen aufzeigen, dass über den Zener-Schnuelle-Index mit insgesamt sieben Ausprägungen kaum zwischen Jugendlichen mit hoher und niedriger Kongruenz differenziert werden konnte (S. 320). Um Unterschiede in der Kongruenz möglichst differenziert zu erfassen, ist in der vorliegenden Untersuchung auf den typologiebasierten Iachan-Index zurückgegriffen worden. Die Berechnung erfolgt über den Vergleich von Interessentypen und deren Position zwischen (mindestens zwei) Dreibuchstabencodes (siehe Tabelle 12). Der Iachan-Index kann insgesamt Werte im Bereich von Null bis 28 annehmen, wobei höhere Werte auf eine höhere Kongruenz hindeuten (vgl. Iachan 1990).

Tabelle 12: Wertezuweisung bei der Kongruenzbestimmung für den Iachan-Index

		Dreibuchstabencode B		
		1. Position	2. Position	3. Position
Dreibuchstabencode A	1. Position	22	10	4
	2. Position	10	5	2
	3. Position	4	2	1

Anmerkungen:

Ist ein Buchstabe nur in einem Dreibuchstabencode repräsentiert, geht diese Position mit einem Wert von null in die Kongruenzbestimmung ein. Liegen z.B. RSE und RSI als Dreibuchstabencodes vor, wird beim Vergleich der beiden dritten Positionen der Wert null zugewiesen. Entsprechend dieser Wertezuordnung (Iachan 1990, S. 177) kommen nicht alle Werte innerhalb des Bereichs von null bis 28 vor.

In der vorliegenden Untersuchung bezieht sich die Kongruenz auf die Übereinstimmung der mittleren Interessencodes und der Dreibuchstabencodes der angegebenen Wunschberufe. Da sich bei einigen Jugendlichen aufgrund der von ihnen als passend angekreuzten Berufe mehrere mittlere Interessencodes ergeben und teilweise bis zu drei Wunschberufe angegeben wurden, sind bei diesen Jugendlichen zunächst für jede mögliche Kombinationsmöglichkeit der mittleren Interessencodes und der Dreibuchstabencodes der Wunschberufe einzelne Kongruenzwerte bestimmt worden, die im Anschluss gemittelt wurden. In Abhängigkeit von der Anzahl der Dreibuchstabencodes der Wunschberufe (hier: Variation von eins bis drei) sowie der über die Berufeliste angekreuzten passenden Berufe ermittelten mittleren Interessencodes (hier: Variation von eins bis vier) ergeben sich insgesamt zwölf direkte Vergleichsmöglichkeiten (siehe Tabelle 13). In Abhängigkeit von der individuellen Anzahl mittlerer Interessencodes und der Dreibuchstabencodes der Wunschberufe wurde sodann ein mittlerer Kongruenzwert bestimmt (Variablenname: *KONG*). So bezieht sich die Berechnung der mittleren Kongruenz bei einer Person, die beispielsweise zwei mittlere Interessencodes und zwei Dreibuchstabencodes der Wunschberufe aufweist, auf die mittlere Ausprägung in der Übereinstimmung a) des ersten Interessencodes und des Dreibuchstabencodes des ersten Wunschberufs (Variable: *KONG1.1*), b) des ersten Interessencodes und des Dreibuchstabencodes des zweiten Wunschberufs (Variable: *KONG2.1*), c) des zweiten Interessencodes und des Dreibuchstabencodes des ersten Wunschberufs (Variable: *KONG1.2*) sowie d) des zweiten Interessencodes und des Dreibuchstabencodes des zweiten Wunschberufs (Variable: *KONG2.2*). In Tabelle 14 ist die Bestimmung der Kongruenz beispielhaft für ID 37 dargestellt. Die Berechnung der einzelnen Kongruenzwerte erfolgt über den Iachan-Index gemäß Tabelle 12.

Tabelle 13: Kongruenzwerte im Vergleich der Dreibuchstabencodes der Wunschberufe und der mittleren Interessencodes beruflicher Aspirationen

		mittlere Interessencodes (berufliche Aspirationen)			
		1.	2.	3.	4.
Dreibuchstabencodes (Wunschberufe)	1.	<i>KONG1.1</i>	<i>KONG1.2</i>	<i>KONG1.3</i>	<i>KONG1.4</i>
	2.	<i>KONG2.1</i>	<i>KONG2.2</i>	<i>KONG2.3</i>	<i>KONG2.4</i>
	3.	<i>KONG3.1</i>	<i>KONG3.2</i>	<i>KONG3.3</i>	<i>KONG3.4</i>

Tabelle 14: Zuordnung von Kongruenzwerten für den Iachan-Index und beispielhafte Berechnung des mittleren Kongruenzwertes für ID 37 (weiblich, zwölf Jahre, 7. Klasse)

Mittlerer Interessencode:	RSE			
Dreibuchstabencodes (Wunschberufe):	ISR (Tierärztin)	CSE (Polizistin)	/ (Hundetrainerin)	
		ISR		
		1. Position	2. Position	3. Position
	1. Position	4		
RSE	2. Position	5		
	3. Position			
KONG1.1 = 5 + 4 = 9				
		CSE		
		1. Position	2. Position	3. Position
	1. Position			
RSE	2. Position	5		
	3. Position	1		
KONG2.1 = 5 + 1 = 6				
Mittlerer Kongruenzwert: KONG = (6 + 9) / 2= 7.50				

Anmerkungen:

Da für den Wunschberuf „Hundetrainerin“ kein eindeutiger Dreibuchstabencode ermittelt werden konnte, wird dieser Wunschberuf demnach nicht in der Kongruenzbestimmung berücksichtigt. Der mittlere Kongruenzwert bestimmt sich daher über das arithmetische Mittel von $KONG1.1 = 9$ (RSE – Tierärztin mit ISR) und $KONG2.1 = 6$ (RSE – Polizistin mit CSE).

Die Klarheit und Eindeutigkeit der RIASEC-Orientierung lässt sich über den Grad der *Differenziertheit* beruflicher Interessen bestimmen. Eine hohe Differenziertheit zeichnet sich dadurch aus, dass ein Interessentyp besonders prägnant ist. Demgegenüber wird bei einer geringen Differenziertheit angenommen, dass eine ähnliche Verteilung über alle sechs RIASEC-Typen besteht. Nach Holland (1985c, S. 5; 1997, S. 31) lässt sich die Differenziertheit über die Differenz zwischen höchster Interessenausprägung (X_{max}) und niedrigster Interessenausprägung (X_{min}) bestimmen, d.h., $DIFF = X_{max} - X_{min}$. In der vorliegenden Untersuchung ist zur Bestimmung dieses Differenziertheitsindex die individuelle Punkteverteilung entlang der RIASEC-Typen der beruflichen Aspirationen herangezogen worden. Da die individuell erreichten Punkte jedoch auch davon abhängig sind, wie viele Berufe als passend eingeschätzt wurden, sind die erreichten Punkte je RIASEC-Typ an der individuellen Anzahl beruflicher Aspirationen relativiert worden (Variablenname: $DIFF_r$). In Tabelle 15 ist die Bestimmung der Differenziertheit beispielhaft für ID 37 dargestellt.

Tabelle 15: Beispielhafte Berechnung des relativierten Differenziertheitsindex für ID37 (weiblich, zwölf Jahre, 7. Klasse)

Berufliche Aspirationen:						
Tierpfleger/in	RSE					
Tierarzt/-ärztin	ISR					
Polizist/in	CSE					
Erzieher/in	SEA					
Koch/Köchin	REA					
Kriminalkommissar/in	IEC					
Modeschneider/in	RAC					
Interessentyp	R	I	A	S	E	C
Punkte	3	3	1	2	1	3
	1	3	1	2	1	1
	3		2	2	2	1
	3			3	2	
					2	
Σ	10	6	4	9	8	5
$\Sigma 7$	1.43	0.86	0.57	1.29	1.14	0.71
	X_{max}		X_{min}			
Relativierter Differenziertheitsindex: $DIFF_r = X_{max} - X_{min} = 1.43 - 0.57 = 0.86$						

Anmerkungen:

Der relativierte Differenziertheitsindex bezieht sich auf die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten an der Anzahl beruflicher Aspirationen (für ID 37: $n = 7$) relativiertem Punktwert.

Im Gegensatz zum AIST-R, bei dem eine normierte Ausprägung von minimal zehn und maximal 50 Punkten je RIASEC-Typ erreicht werden kann, sind in der vorliegenden Untersuchung die maximal bzw. minimal erreichbaren Punkte je RIASEC-Typ nicht identisch.⁶² Aus diesem Grund scheint über den relativierten Differenzierungsindex in der vorliegenden Untersuchung zwar ein Trend, nicht jedoch eine umfassende Aussage bezüglich der Eindeutigkeit und Klarheit beruflicher Interessen ableitbar.

⁶² So kommt in den insgesamt 60 Berufen und ihren Dreibuchstabencodes (je 10 Berufe mit Primärtyp der RIASEC-Typologie) der Buchstabe „R“ mit einer Häufigkeit von 23, der Buchstabe „I“ mit einer Häufigkeit von 20, der Buchstabe „A“ mit einer Häufigkeit von 29, der Buchstabe „S“ mit einer Häufigkeit von 37, der Buchstabe „E“ mit einer Häufigkeit von 41 und der Buchstabe „C“ mit einer Häufigkeit von 30 vor.

4.4.2 Bindungsrepräsentationen

Wie aus der Instrumentenbeschreibung hervorgeht (siehe Kapitel 4.2.2), wurde zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen auf den von Grau (1999) entwickelten Bindungsfragebogen zurückgegriffen, welcher mit jeweils zehn Items die beiden Bindungsdimensionen *Angst* und *Vermeidung* abbildet. Da dieser Bindungsfragebogen primär für (junge) Erwachsene konzipiert wurde, sind die beschriebenen Verfahren der Item- und Dimensionsanalyse angewandt worden (siehe Kapitel 4.3).

Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalyse (Pretest)

In Hinblick auf die Altersspanne der Zielstichprobe der vorliegenden Untersuchung und die ursprüngliche Konzeption des Bindungsfragebogens von Grau wurden im Rahmen des Pretests zwei Instrumente, die teilweise unterschiedliche Itemformulierungen aufweisen, eingesetzt und hinsichtlich ihrer Reliabilität und Dimensionalität gegenübergestellt. Während in einem Instrument die ursprüngliche Itemformulierung nach Grau beibehalten wurde, wurden innerhalb des anderen Instruments einige Items mit dem Ziel adaptiert, eine für Jugendliche bessere Verständlichkeit zu erzielen (siehe Tabelle 5). Unter Berücksichtigung der internen Konsistenz sowie der mittleren Inter-Item-Korrelation weisen die Ergebnisse des Pretests insgesamt auf eine höhere Reliabilität der Bindungsskala Angst (bei ursprünglicher wie auch bei adaptierter Itemformulierung) gegenüber der Bindungsskala Vermeidung hin. Im Vergleich der beiden Instrumente zeigt sich jedoch, dass die beiden Bindungsskalen des adaptierten Instruments verlässlicher erscheinen. Sowohl Cronbachs Alpha mit Werten von $\alpha = .944$ (Angst) und $\alpha = .738$ (Vermeidung) als auch die mittlere Inter-Item-Korrelation mit Werten von $MIC = .634$ (Angst) und $MIC = .209$ (Vermeidung) lassen sich als akzeptabel interpretieren. Auf Itemebene sind die Ergebnisse insgesamt zufriedenstellend. Lediglich Item *BS2_umk* zeigt eine geringe Trennschärfe ($TS = .095$). Eine Entfernung dieses Items führt zu einer marginalen Verbesserung der internen Konsistenz der Gesamtskala (siehe Tabelle 16).

Tabelle 16: Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Pretest

	Ursprüngliche Itemformulierung		Adaption	
	TS (korrigiert)	α (Item)	TS (korrigiert)	α (Item)
Vermeidung				
BS1_umk	.189	.609	.461	.710
BS2_umk	.320	.578	.095	.750
BS3	.021	.654	.479	.704
BS4	-.042	.652	.302	.730
BS5	.240	.596	.445	.710
BS6	.433	.562	.327	.727
BS7	.550	.505	.482	.702
BS8	.376	.575	.300	.731
BS9	.489	.529	.481	.703
BS10	.364	.567	.553	.689
α (Skala)		.612		.738
MIC		.138		.209
n		40		47
Angst				
BS11	.436	.880	.635	.945
BS12	.690	.860	.865	.934
BS13	.721	.858	.848	.935
BS14	.720	.857	.837	.935
BS15	.515	.872	.857	.934
BS16	.547	.871	.694	.942
BS17	.681	.860	.835	.935
BS18	.559	.874	.646	.944
BS19	.668	.861	.784	.938
BS20	.602	.867	.733	.940
α (Skala)		.878		.944
MIC		.432		.634
n		43		46

Anmerkungen:

Item BS1_umk und Item BS2_umk wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (BS1 und BS2) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf stärker ausgeprägte Angst- bzw. Vermeidungstendenzen hindeuten. α (Item) = Veränderung in α bei Ausschluss des Items.

Zur Überprüfung der Dimensionalität der Bindungskonstrukte wurde im Rahmen des Pretests aufgrund des geringen Stichprobenumfangs lediglich eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Hierbei wurde die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren auf zwei festgelegt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die angenommene zweifaktorielle Struktur besser durch das Instrument mit adaptierter Itemformulierung abbilden lässt. Der Anteil der durch die beiden Faktoren Bindungsangst und Bindungsvermeidung erklärten Varianz beläuft sich insgesamt auf 47.7 %. Mit Ausnahme von Item BS4 und BS8 konnte hier die faktorielle Itemzuordnung von Grau (1999) repliziert werden. Allerdings erweisen sich die Faktorladungen der Skala Vermeidung als teilweise schwach und bekräftigen die bereits über Itemanalysen postulierte Überlegenheit

der Angstskaala (siehe Tabelle 17).⁶³ Entsprechend den Ergebnissen der Item- und Dimensionsanalysen scheinen persönliche Bindungsrepräsentationen insgesamt besser durch das Instrument mit adaptierter Itemformulierung abbildbar. Während sich die Ergebnisse der Bindungsskala Angst als gut beschreiben lassen, erweisen sich die Ergebnisse der Bindungsskala Vermeidung als akzeptabel. Wenngleich auf Indikatorebene der Ausschluss einzelner Items in Betracht gezogen werden kann, wurden für die Hauptuntersuchung alle Items des adaptierten Instruments beibehalten und einer absichernden Prüfung anhand des umfangreicheren Datensatzes der Hauptuntersuchung unterzogen.

Tabelle 17: Ergebnisse der explorativen Faktorenanalysen der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Pre-test

	Ursprüngliche Itemformulierung		Adaption	
	Faktor I	Faktor II	Faktor I	Faktor II
	λ	λ	λ	λ
Vermeidung				
BS1_umk		.669		.434
BS2_umk		.674		.256
BS3		-.274		.441
BS4		-.174	.345	
BS5	.144			.473
BS6	.613			.322
BS7	.405			.848
BS8	.383		.541	
BS9	.530			.545
BS10	.491			.585
Angst				
BS11	.580		.638	
BS12	.728		.848	
BS13	.727		.859	
BS14	.783		.822	
BS15	.571		.848	
BS16	.584		.702	
BS17	.723		.827	
BS18	.613		.685	
BS19	.679		.814	
BS20	.624		.772	
n		40		46
Anteil erklärter Varianz		36.5 %		47.7 %

Anmerkungen:

Item BS1_umk und Item BS2_umk wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (BS1 und BS2) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf stärker ausgeprägte Angst- bzw. Vermeidungstendenzen hindeuten. Abgetragen sind die jeweils höchsten Faktorladungen pro Item.

⁶³ Neben der orthogonalen Varimax-Rotation ist zur Absicherung der Ergebnisse zudem oblique rotiert worden. Aufgrund nahezu identischer Ergebnisse wird auf eine ergänzende Ergebnisdarstellung verzichtet.

Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalyse (Hauptuntersuchung)

Ähnlich den Befunden des Pretests zeigen die Ergebnisse der Hauptuntersuchung eine höhere Reliabilität der Angstskaala, wobei die internen Konsistenzen mit Cronbachs Alpha von $\alpha = .722$ (Vermeidung) und $\alpha = .881$ (Angst) sowie die mittleren Inter-Item-Korrelationen mit $MIC = .208$ (Vermeidung) und $MIC = .427$ (Angst) im akzeptablen Bereich liegen. Auf Itemebene weisen insbesondere Item *BS2_umk* und Item *BS3* eine niedrige Trennschärfe auf (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Hauptuntersuchung)

	TS (korrigiert)	α (Item)
Vermeidung		
<i>BS1_umk</i>	.311	.712
<i>BS2_umk</i>	.233	.724
<i>BS3</i>	.258	.717
<i>BS4</i>	.477	.689
<i>BS5</i>	.423	.694
<i>BS6</i>	.457	.688
<i>BS7</i>	.483	.682
<i>BS8</i>	.346	.706
<i>BS9</i>	.425	.693
<i>BS10</i>	.423	.693
α (Skala)		.722
<i>MIC</i>		.208
<i>n</i>		661
Angst		
<i>BS11</i>	.463	.880
<i>BS12</i>	.668	.865
<i>BS13</i>	.635	.867
<i>BS14</i>	.642	.867
<i>BS15</i>	.605	.870
<i>BS16</i>	.502	.877
<i>BS17</i>	.697	.863
<i>BS18</i>	.602	.871
<i>BS19</i>	.698	.863
<i>BS20</i>	.593	.871
α (Skala)		.881
<i>MIC</i>		.427
<i>n</i>		672

Anmerkungen:

Aufgrund der Ergebnisse des Pretests ist in der Hauptuntersuchung das Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung eingesetzt worden. Item *BS1_umk* und Item *BS2_umk* wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (*BS1* und *BS2*) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf stärker ausgeprägte Angst- bzw. Vermeidungstendenzen hindeuten. α (Item) = Veränderung in α bei Ausschluss des Items.

Zur Überprüfung der faktoriellen Struktur wurden Faktorenanalysen durchgeführt. Die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse mit orthogonaler Varimax-Rotation und einer Festlegung auf zwei zu extrahierende Faktoren zeigen eine zweifaktorielle Lösung mit einem Anteil erklärter Varianz von insgesamt 33.6 %. Im Vergleich zu den Ergebnissen des Pretests lassen sich alle Items den theoretisch zugrundeliegenden Faktoren zuordnen, wobei insgesamt vier Items der Vermeidungsskala (*BS1_umk*, *BS2_umk*, *BS3* und *BS8*) eine Faktorladung von $\lambda < .4$ aufweisen (siehe Tabelle 19).⁶⁴

Tabelle 19: Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Bindungsskalen Vermeidung und Angst, Hauptuntersuchung

	Faktor I λ	Faktor II λ
Vermeidung		
<i>BS1_umk</i>		.383
<i>BS2_umk</i>		.319
<i>BS3</i>		.307
<i>BS4</i>		.531
<i>BS5</i>		.514
<i>BS6</i>		.524
<i>BS7</i>		.558
<i>BS8</i>		.354
<i>BS9</i>		.492
<i>BS10</i>		.498
Angst		
<i>BS11</i>	.463	
<i>BS12</i>	.708	
<i>BS13</i>	.671	
<i>BS14</i>	.680	
<i>BS15</i>	.634	
<i>BS16</i>	.518	
<i>BS17</i>	.756	
<i>BS18</i>	.593	
<i>BS19</i>	.750	
<i>BS20</i>	.597	
<i>n</i>		624
Anteil erklärter Varianz		33.6 %

Anmerkungen:

Aufgrund der Ergebnisse des Pretests ist in der Hauptuntersuchung das Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung eingesetzt worden. Item *BS1_umk* und Item *BS2_umk* wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (*BS1* und *BS2*) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf stärker ausgeprägte Angst- bzw. Vermeidungstendenzen hindeuten. Abgetragen sind die jeweils höchsten Faktorladungen pro Item.

Die Absicherung und Güteprüfung der beiden Bindungsdimensionen erfolgte im Rahmen der Hauptuntersuchung ferner über eine konfirmatorische Faktorenanalyse. Zur Identifikation des

⁶⁴ Neben der orthogonalen Varimax-Rotation ist zur Absicherung der Ergebnisse zudem oblique rotiert worden. Aufgrund nahezu identischer Ergebnisse wird auf eine ergänzende Ergebnisdarstellung verzichtet.

Messmodells wurde die Varianz der beiden latenten Konstrukte Angst und Vermeidung auf den Wert eins fixiert. Unter Berücksichtigung aller 20 Items konnte lediglich eine moderate Modelanpassung erzielt werden ($\chi^2/df = 4.45$, $RMSEA = .069$, $SRMR = .068$, $CFI = .830$). Bei Inspektion der geschätzten Modellparameter weisen insbesondere Items *BS1_umk*, *BS2_umk* sowie *BS3* niedrige Faktorladungen ($\lambda < .4$) auf. Da Items *BS1* und *BS2* als einzige Bindungsitems mit inverser Konnotation in den Fragebogen aufgenommen wurden, scheinen die Ergebnisse auch durch einen Methodeneffekt begründbar zu sein. Unter Berücksichtigung der berichteten Itemtrennschärfen sowie der Ergebnisse der vorangegangenen explorativen Faktorenanalyse wurde daher ein Ausschluss dieser drei Items als vertretbar erachtet. Die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse des modifizierten Modells mit nunmehr 17 Bindungsitems (Angst: 10 Items; Vermeidung: 7 Items) zeigen, dass die beiden Faktoren mit $r = .436$ ($p < .001$) einen mittleren Zusammenhang aufweisen und somit auf eine eher moderate diskriminante Validität hindeuten. Die Ergebnisse der Modellfitstatistiken zeigen jedoch eine, wie auch in anderen empirischen Arbeiten (z.B. Goerke 2005, S. 112) berichtet, akzeptable Modelanpassung ($\chi^2/df = 3.61$, $RMSEA = .060$, $SRMR = .051$, $CFI = .896$).⁶⁵

Tabelle 20: Standardisierte Faktorenlösung des modifizierten Modells mit den beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse, Hauptuntersuchung

	λ	R^2
Vermeidung		
<i>BS4</i>	.518	.269
<i>BS5</i>	.442	.195
<i>BS6</i>	.587	.345
<i>BS7</i>	.573	.329
<i>BS8</i>	.447	.199
<i>BS9</i>	.559	.313
<i>BS10</i>	.560	.314
Angst		
<i>BS11</i>	.480	.230
<i>BS12</i>	.733	.538
<i>BS13</i>	.688	.473
<i>BS14</i>	.693	.480
<i>BS15</i>	.613	.376
<i>BS16</i>	.508	.258
<i>BS17</i>	.759	.576
<i>BS18</i>	.636	.404
<i>BS19</i>	.762	.581
<i>BS20</i>	.636	.404
<i>n</i>		724

Anmerkungen:

Aufgrund der Ergebnisse des Pretests ist in der Hauptuntersuchung das Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung eingesetzt worden. Im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse wurde auf den MLR-Schätzer mit FIML-Technik zurückgegriffen.

⁶⁵ Die Korrelations-Matrix ist in Tabelle 73 im Anhang A3 aufgeführt.

Die standardisierten Faktorladungen des unter Ausschluss von Item *BS1_umk*, *BS2_umk* sowie *BS3* modifizierten Modells weisen akzeptable Werte im Bereich von $\lambda = .442$ bis $\lambda = .762$ auf (siehe Tabelle 20). Auch die internen Konsistenzen der modifizierten Bindungsskalen erweisen sich mit $\alpha = .733$ (Vermeidung) sowie $\alpha = .881$ (Angst) als zufriedenstellend.⁶⁶

Entsprechend den Ergebnissen der Item- und Dimensionsanalysen konnten die beiden Bindungsdimensionen *Angst* (Variablenname: *BS_A*, 10 Items) und *Vermeidung* (Variablenname: *BS_V*, 7 Items) zufriedenstellend abgebildet werden. Für die anschließenden Analysen auf latenter Merkmalebene im Rahmen der Hypothesenprüfung indizieren höhere Werte höhere Angst- bzw. Vermeidungstendenzen. Mit Rekurs auf das zweidimensionale Vier-Kategorien-Modell von Bartholomew (1990; Bartholomew & Horowitz 1991) lassen sich die beiden Dimensionen Bindungsangst und -vermeidung als Gradienten bindungsbezogener Unsicherheit begreifen. Für die anschließenden Analysen im Rahmen der Hypothesenprüfung wurden daher die vier Bindungsstile (sicher, ängstlich-ambivalent, ängstlich-vermeidend und gleichgültig-vermeidend) ergänzend konstruiert. Mit dem Ziel, keine zu großen Diskrepanzen in den Zellbesetzungen zu erzeugen, wurden die Bindungsstile hierbei über Relationen der mittleren Skalenausprägungen (künstlich) auf der Grundlage der beiden Skalenmediane $Me = 1.60$ (Angst) und $Me = 1.71$ (Vermeidung) kategorisiert: sicher (Angst: $M \leq 1.60$, Vermeidung: $M \leq 1.71$), ängstlich-ambivalent (Angst: $M > 1.60$, Vermeidung: $M \leq 1.71$), ängstlich-vermeidend (Angst: $M > 1.60$, Vermeidung: $M > 1.71$) und gleichgültig-vermeidend (Angst: $M \leq 1.60$, Vermeidung: $M > 1.71$).

4.4.3 Berufliche Exploration

Zur Erfassung beruflicher Exploration wurde auf die von Kracke (1997) konzipierte insgesamt sechs Items umfassende Globalskala zurückgegriffen, die Aspekte der Selbst- und Umweltexploration sowie eines planvoll-zielgerichteten Explorationsverhaltens berücksichtigt (siehe Kapitel 4.2.3). Eine teststatistische Prüfung der Skala erfolgte über die beschriebenen Verfahren der Item- und Dimensionsanalyse (siehe Kapitel 4.3).

Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalyse (Pretest)

Entsprechend den Erörterungen zur Instrumentenbeschreibung (siehe Kapitel 4.2.3) wurde im Pretest die Explorationsskala von Kracke (1997) in zwei Varianten eingesetzt (ursprüngliche und teilweise adaptierte Itemformulierung). Wie aus der Gegenüberstellung der Reliabilitätsmaße zu erkennen ist, lässt sich eine höhere Messgenauigkeit über das Instrument mit adaptierter Itemformulierung erzielen. Sowohl auf Skalenebene mit einer internen Konsistenz von $\alpha = .832$ und einer mittleren Inter-Item-Korrelation von $MIC = .455$ als auch auf Itemebene mit Itemtrennschärfen $TS > .4$ erweist sich die Skala als hinreichend reliabel (siehe Tabelle 21).

Zur Überprüfung der Eindimensionalität wurde eine explorative Faktorenanalyse, bei der die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren auf den Wert eins festgelegt wurde, durchgeführt. Aufgrund der zu überprüfenden Einfachstruktur entfällt eine anschließende Faktorrotation. Die Faktorladungen zeigen, dass sich die angenommene einfaktorielle Struktur besser durch das

⁶⁶ Die internen Konsistenzen wurden mit *SPSS* über die Methode des listenweisen Fallausschlusses ermittelt. Die Stichprobe umfasst daher $n = 642$ Fälle.

Instrument mit adaptierter Itemformulierung abbilden lässt. Auch hinsichtlich des Anteils erklärter Varianz erweist sich das Instrument mit adaptierter Itemformulierung mit 46.7% dem Instrument mit ursprünglicher Itemformulierung als überlegen (siehe Tabelle 22). Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der im Pretest durchgeführten Item- und Dimensionsanalysen scheint sich das Merkmal der beruflichen Exploration besser durch das Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung abzubilden. Für die Hauptuntersuchung wurden aufgrund der als gut zu interpretierenden Item- und Skalenstatistiken alle sechs Explorationsitems des adaptierten Instruments eingesetzt und einer abschließenden Prüfung unterzogen.

Tabelle 21: Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Globalskala berufliche Exploration, Pretest

	Ursprüngliche Itemformulierung		Adaption	
	TS (korrigiert)	α (Item)	TS (korrigiert)	α (Item)
Exploration				
EX1	.232	.668	.479	.830
EX2	.540	.564	.721	.779
EX3	.532	.556	.638	.798
EX4	.275	.654	.516	.822
EX5	.513	.580	.629	.805
EX6	.280	.654	.670	.791
α		.659		.832
MIC		.244		.455
n		43		47

Anmerkungen:

α (Item) = Veränderung in α bei Ausschluss des Items.

Tabelle 22: Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Globalskala berufliche Exploration, Pretest

	Ursprüngliche Itemformulierung	Adaption
	Faktor I λ	Faktor I λ
Exploration		
EX1	.306	.522
EX2	.672	.805
EX3	.647	.711
EX4	.357	.563
EX5	.651	.699
EX6	.387	.754
Anteil erklärter Varianz	27.7 %	46.7 %
n	43	47

Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalyse (Hauptuntersuchung)

Auf der Grundlage der Daten der Hauptuntersuchung erweist sich die Globalskala berufliche Exploration über das Instrument mit adaptierter Itemformulierung als hinreichend reliabel (siehe Tabelle 23). Cronbachs Alpha weist mit $\alpha = .758$ auf eine akzeptable interne Konsistenz hin. Auch die mittlere Inter-Item-Korrelation erweist sich mit $MIC = .344$ als akzeptabel. Die

Itemtrennschäfen lassen sich mit Werten im Bereich zwischen $TS = .450$ und $TS = .537$ als gut beschreiben und deuten auf eine gute Diskriminationsfähigkeit der Items hin.

Zur Absicherung der faktoriellen Einfachstruktur wurden erneut Faktorenanalysen herangezogen. Hierzu wurden zunächst explorative Faktorenanalysen mit Hauptachsenanalyse und einer Festlegung der Anzahl zu extrahierender Faktoren auf den Wert eins durchgeführt. Die Ergebnisse bekräftigen die eindimensionale Struktur mit einem Anteil erklärter Varianz von 34.6 % (siehe Tabelle 24).

Tabelle 23: Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Globalskala berufliche Exploration, Hauptuntersuchung

	<i>TS</i> (korrigiert)	α (Item)
<i>Exploration</i>		
<i>EX1</i>	.450	.735
<i>EX2</i>	.495	.724
<i>EX3</i>	.510	.720
<i>EX4</i>	.485	.727
<i>EX5</i>	.537	.713
<i>EX6</i>	.518	.718
α		.758
<i>MIC</i>		.344
<i>n</i>		705

Anmerkungen:

Aufgrund der Ergebnisse des Pretests ist im Rahmen der Hauptuntersuchung das Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung eingesetzt worden. α (Item) = Veränderung in α bei Ausschluss des Items.

Tabelle 24: Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Globalskala berufliche Exploration, Hauptuntersuchung

	Faktor I λ
<i>Exploration</i>	
<i>EX1</i>	.529
<i>EX2</i>	.576
<i>EX3</i>	.598
<i>EX4</i>	.572
<i>EX5</i>	.634
<i>EX6</i>	.613
Anteil erklärter Varianz	34.6 %
<i>n</i>	705

Anmerkungen:

Aufgrund der Ergebnisse des Pretests ist in der Hauptuntersuchung das Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung eingesetzt worden.

Eine abschließende Güteprüfung der Explorationsskala erfolgte im Rahmen der Hauptuntersuchung ferner über konfirmatorische Faktorenanalysen. Zur Identifikation des Messmodells wurde die Varianz des latenten Konstrukts auf den Wert eins fixiert. Die Ergebnisse unter Einschluss aller sechs Items konnten das theoretisch angenommene Messmodell jedoch nur bedingt

bekräftigen ($\chi^2/df = 6.37$, $RMSEA = .086$, $SRMR = .038$, $CFI = .933$). Während sich die Werte des $SRMR$ sowie des CFI als akzeptabel interpretieren lassen, erweist sich der $RMSEA$ sowie der an den Freiheitsgraden relativierte χ^2 -Wert als wenig befriedigend. Da die Inspektion der geschätzten Modellparameter keine Hinweise zur Erklärung der unzureichenden Modellgüte liefert, wurde auf einen explorativen Modus der Datenanalyse zurückgegriffen und überprüft, ob bei Ausschluss eines Items ein übergreifend akzeptabler Fit erzielt werden kann. In diesem Zusammenhang zeigte sich, dass bei Ausschluss von Item *EX3* ein insgesamt guter Modellfit erzielt werden kann ($\chi^2/df = 1.98$, $RMSEA = .037$, $SRMR = .018$, $CFI = .990$).⁶⁷ Mit Rekurs auf den inhaltlichen Bezug von Item *EX3* ließe sich die bessere Modellgüte durch Ausschluss dieses Items dadurch begründen, dass hier weniger auf konkrete Aktivitäten beruflicher Exploration als vielmehr auf diverse Quellen der Informationsbeschaffung Bezug genommen wird, die hinsichtlich der persönlichen Nutzung starken Variationen unterliegen kann; Itemformulierung *EX3*: „Ich beschaffe mir auf allen möglichen Wegen (z.B. Bücher, Gespräche, Praktikum) Informationen über Berufe, die mich interessieren“. Die standardisierten Faktorladungen des unter Ausschluss von Item *EX3* modifizierten Modells weisen akzeptable Werte im Bereich von $\lambda = .504$ bis $\lambda = .701$ auf (siehe Tabelle 25). Auch die interne Konsistenz der modifizierten Explorationskala erweist sich mit $\alpha = .720$ als akzeptabel.⁶⁸ Das Merkmal der beruflichen Exploration wurde entsprechend den Ergebnissen der Item- und Dimensionsanalysen über eine insgesamt fünf Items umfassende Globalskala (Variablenname: *EXPLO*) operationalisiert. Für die anschließenden Analysen auf latenter Merkmalsebene indizieren höhere Werte eine stärker ausgeprägte berufliche Exploration.

Tabelle 25: Standardisierte Faktorenlösung des modifizierten Modells beruflicher Exploration im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse, Hauptuntersuchung

	λ	R^2
Exploration		
<i>EX1</i>	.570	.325
<i>EX2</i>	.504	.254
<i>EX4</i>	.583	.339
<i>EX5</i>	.701	.491
<i>EX6</i>	.591	.350
<i>n</i>		724

Anmerkungen:

Aufgrund der Ergebnisse des Pretests ist in der Hauptuntersuchung das Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung eingesetzt worden. Im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse wurde auf den MLR-Schätzer mit FIML-Technik zurückgegriffen.

4.4.4 Berufliche Identität

Zur Erfassung der beruflichen Identität wurde auf die Skala von Joerin Fux (2005) zurückgegriffen (siehe Kapitel 4.2.4). Entsprechend der Instrumentenbeschreibung umfasst diese Skala insgesamt zehn Items, die sich inhaltlich auf die beiden Aspekte Klarheit und Stabilität des

⁶⁷ Die Korrelations-Matrix ist in Tabelle 74 im Anhang A3 aufgeführt.

⁶⁸ Die internen Konsistenzen wurden in SPSS über die Methode des listenweisen Fallausschlusses ermittelt. Die Stichprobe umfasst daher $n = 708$ Fälle.

Selbstbilds (berufliche Identität i.e.S.) sowie Entscheidungskompetenz beziehen. Eine teststatistische Prüfung der Skala erfolgte über die beschriebenen Verfahren der Item- und Dimensionsanalyse (siehe Kapitel 4.3).

Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalyse (Pretest)

Im Rahmen des Pretests wurde sowohl ein Instrument mit ursprünglicher Formulierung nach Joerin Fux (2005, S. 156) als auch ein Instrument mit teilweise adaptierter Itemformulierung eingesetzt. In der Gegenüberstellung der Reliabilitätsmaße der beiden Instrumente zeigen sich annähernd gleiche Ergebnisse, wobei die Ergebnisse des Instruments mit ursprünglicher Itemformulierung mit Cronbachs Alpha von $\alpha = .909$ und einer mittleren Inter-Item-Korrelation von $MIC = .503$ sowie Itemtrennschärfen im Bereich von $TS = .532$ bis $TS = .768$ geringfügig besser ausfallen (siehe Tabelle 26).

Tabelle 26: Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Skala berufliche Identität, Pretest

	Ursprüngliche Itemformulierung		Adaption	
	<i>TS</i> (korrigiert)	α (Item)	<i>TS</i> (korrigiert)	α (Item)
<i>Identität</i>				
<i>ID1_umk</i>	.727	.897	.636	.863
<i>ID2_umk</i>	.687	.899	.672	.859
<i>ID3</i>	.680	.900	.599	.865
<i>ID4</i>	.719	.897	.705	.856
<i>ID5_umk</i>	.532	.908	.614	.864
<i>ID6</i>	.702	.898	.499	.873
<i>ID7_umk</i>	.768	.895	.573	.867
<i>ID8_umk</i>	.711	.898	.566	.867
<i>ID9</i>	.583	.906	.581	.866
<i>ID10_umk</i>	.629	.903	.569	.868
α		.909		.877
<i>MIC</i>		.503		.417
<i>n</i>		44		45

Anmerkungen:

Items *ID1_umk*, *ID2_umk*, *ID5_umk*, *ID7_umk*, *ID8_umk* und *ID10_umk* wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (*ID1*, *ID2*, *ID5*, *ID7*, *ID8*, *ID10*) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf eine klarere berufliche Identität hindeuten. α (Item) = Veränderung in α bei Ausschluss des Items.

Bei beiden Instrumenten indizieren die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse eine hinreichend gute Replikation der dimensionalen Einfachstruktur. Da zur Überprüfung der Eindimensionalität die Anzahl der zu extrahierenden Faktoren auf den Wert eins festgelegt wurde, ist die Faktorlösung keiner anschließenden Rotation unterzogen worden. Im direkten Vergleich der Ergebnisse der beiden Instrumente lässt sich mit einem Anteil erklärter Varianz von 50.9 % sowie itemspezifischen Faktorladungen im Bereich von $\lambda = .551$ bis $\lambda = .810$ eine moderate Überlegenheit des Instruments mit ursprünglicher Itemformulierung identifizieren (siehe Tabelle 27). Daher wurde für die Hauptuntersuchung das Instrument mit ursprünglicher Itemformulierung eingesetzt. Auf der Datengrundlage der Hauptuntersuchung erfolgt eine abschließende teststatistische Prüfung.

Tabelle 27: Ergebnisse der explorativen Faktorenanalysen der Skala berufliche Identität, Pretest

Ursprüngliche Itemformulierung	Adaption	
	Faktor I	Faktor I
	λ	λ
<i>Identität</i>		
ID1_umk	.773	.679
ID2_umk	.729	.731
ID3	.725	.642
ID4	.754	.759
ID5_umk	.551	.660
ID6	.726	.538
ID7_umk	.810	.614
ID8_umk	.752	.602
ID9	.618	.628
ID10_umk	.654	.606
Anteil erklärter Varianz	50.9 %	42.1 %
n	44	45

Anmerkungen:

Items ID1_umk, ID2_umk, ID5_umk, ID7_umk, ID8_umk und ID10_umk wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (ID1, ID2, ID5, ID7, ID8, ID10) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf eine klarere berufliche Identität hindeuten.

Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalyse (Hauptuntersuchung)

Die Ergebnisse der Itemanalysen im Rahmen der Hauptuntersuchung zeigen eine zufriedenstellende Reliabilität der Skala berufliche Identität. Wenngleich die Ergebnisse der Reliabilitätsmaße im Vergleich zu den Ergebnissen des Pretests insgesamt etwas schlechter ausfallen, erweisen sich die interne Konsistenz mit Cronbachs Alpha von $\alpha = .854$ sowie die mittleren Inter-Item-Korrelation von $MIC = .364$ als gut. Die Itemtrennschärfen variieren zwischen $TS = .364$ und $TS = .677$ und indizieren eine mittlere bis hohe Reliabilität (siehe Tabelle 28).

Tabelle 28: Ergebnisse der Reliabilitätsanalysen der Skala berufliche Identität, Hauptuntersuchung

	TS (korrigiert)	α (Item)
Identität		
ID1_umk	.652	.831
ID2_umk	.610	.835
ID3	.677	.829
ID4	.659	.831
ID5_umk	.549	.841
ID6	.585	.837
ID7_umk	.538	.842
ID8_umk	.540	.842
ID9	.364	.855
ID10_umk	.382	.853
α		.854
MIC		.364
n		668

Anmerkungen:

Items ID1_umk, ID2_umk, ID5_umk, ID7_umk, ID8_umk und ID10_umk wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (ID1, ID2, ID5, ID7, ID8, ID10) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf eine klarere berufliche Identität hindeuten. α (Item) = Veränderung in α bei Ausschluss des Items.

Die Ergebnisse der Faktorenanalyse zur absichernden Prüfung der Eindimensionalität des Konstrukts berufliche Identität bekräftigen insgesamt die angenommene faktorielle Einfachstruktur. Die Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse und Festlegung der zu extrahierenden Faktoren auf den Wert eins) fallen jedoch mit einem Anteil erklärter Varianz von 38 % sowie Faktorladungen im Bereich von $\lambda = .384$ bis $\lambda = .744$ im Vergleich zu den erzielten Ergebnissen im Rahmen des Pretests etwas schlechter aus (siehe Tabelle 29).

Tabelle 29: Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse der Skala berufliche Identität, Hauptuntersuchung

	Faktor I λ
Identität	
ID1_umk	.715
ID2_umk	.666
ID3	.744
ID4	.732
ID5_umk	.598
ID6	.643
ID7_umk	.575
ID8_umk	.583
ID9	.384
ID10_umk	.400
Anteil erklärter Varianz	38.0%
n	668

Die Ergebnisse der konfirmatorischen Faktorenanalyse zur abschließenden Güteprüfung des Identitätskonstrukts bekräftigen die theoretisch angenommene Modellstruktur. Die ermittelten Fit-Maße lassen sich insgesamt als zufriedenstellend beschreiben ($\chi^2/df = 3.43$, $RMSEA = .058$, $SRMR = .039$, $CFI = .952$).⁶⁹ Zur Identifikation des Modells wurde die Varianz des latenten Konstrukts auf den Wert eins fixiert. Die standardisierten Faktorladungen sind in Tabelle 30 dargestellt und erweisen sich insgesamt als akzeptabel. Da der Ausschluss von Items nicht erforderlich ist, bleibt die zuvor identifizierte interne Konsistenz von $\alpha = .852$ bestehen. Das Merkmal der beruflichen Identität wurde entsprechend den Ergebnissen der Item- und Dimensionsanalysen über eine insgesamt zehn Items umfassende Skala (Variablenname: *IDENT*) operationalisiert. Für die anschließenden Analysen auf latenter Merkmalsebene indizieren höhere Werte eine klarere berufliche Identität.

Tabelle 30: Standardisierte Faktorlösung des Ausgangsmodells im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse, Hauptuntersuchung

	λ	R^2
<i>Identität</i>		
<i>ID1_umk</i>	.714	.510
<i>ID2_umk</i>	.669	.447
<i>ID3</i>	.749	.561
<i>ID4</i>	.747	.557
<i>ID5_umk</i>	.596	.355
<i>ID6</i>	.650	.423
<i>ID7_umk</i>	.539	.291
<i>ID8_umk</i>	.554	.307
<i>ID9</i>	.366	.134
<i>ID10_umk</i>	.366	.134
<i>n</i>		727

Anmerkungen:

Items *ID1_umk*, *ID2_umk*, *ID5_umk*, *ID7_umk*, *ID8_umk* und *ID10_umk* wurden mit positiver Konnotation in den Fragebogen aufgenommen (*ID1*, *ID2*, *ID5*, *ID7*, *ID8*, *ID10*) und für die Berechnungen umkodiert, sodass über alle Items höhere Werte auf eine klarere berufliche Identität hindeuten. Im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse wurde auf den MLR-Schätzer mit FIML-Technik zurückgegriffen.

4.4.5 Kurzzusammenfassung

Für die statistische Prüfung der Forschungshypothesen wurden Konstrukte zu folgenden Inhaltsbereichen spezifiziert:

- » Berufliches Aspirationsfeld (Fläche, Position und Interessenmerkmale)
- » Bindungsrepräsentationen
- » Berufliche Identität
- » Berufliche Exploration

Als berufliche Aspirationen wurden in der vorliegenden Untersuchung alle die von den Jugendlichen als passend angekreuzten Berufe innerhalb der vorgegebenen Berufeliste definiert. Das individuelle berufliche Aspirationsfeld markiert hierbei einen Raum akzeptabler Berufsalternativen entlang der beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau. Neben individuellen

⁶⁹ Die Korrelations-Matrix ist in Tabelle 75 im Anhang A3 aufgeführt.

Grenzziehungen bezüglich der links- und rechtsseitigen Geschlechtsgrenze (G_{min} und G_{max}) sowie der unteren und oberen Prestigegrenze (P_{min} und P_{max}) zur Markierung der Position des beruflichen Aspirationsfeldes wurden folgende feldspezifischen Flächenmaße bestimmt: Akzeptanzspanne auf der Geschlechtsdimension (*Index I*), Akzeptanzspanne auf der Prestigedimension (*Index II*) sowie die Gesamtfläche des Aspirationsfeldes (*Index III*).

Des Weiteren wurden Interessenmerkmale beruflicher Aspirationen erfasst. Anhand der Dreibuchstabencodes beruflicher Aspirationen wurde eine punktbasierte Interessenverteilung entlang der RIASEC-Typologie von Holland generiert, bei der alle die als passend angekreuzten Berufe in ihrem Primärtyp mit jeweils drei Punkten, in ihrem Sekundärtyp mit zwei Punkten und in ihrem Tertiärtyp mit jeweils einem Punkt gewichtet wurden. Darauf aufbauend wurde über die drei am stärksten ausgeprägten Interessentypen ein individueller mittlerer Interessencode ermittelt. Des Weiteren wurden die Konsistenz der mittleren Interessencodes, die Kongruenz als Übereinstimmung der mittleren Interessencodes und den Dreibuchstabencodes der angegebenen Wunschberufe sowie die Differenziertheit als Maß der interessenspezifischen Eindeutigkeit beruflicher Aspirationen auf der Grundlage einer an der Anzahl beruflicher Aspirationen relativierten RIASEC-Punkteverteilung bestimmt. Eine zusammenfassende Übersicht der zentralen spezifizierten Merkmale ist in nachfolgender Tabelle aufgeführt.

Tabelle 31: Übersicht der spezifizierten Merkmale zu beruflichen Aspirationen

Variable	Beschreibung	Interpretation
Positionsmaße des beruflichen Aspirationsfeldes		
G_{max}	rechtsseitige Geschlechtsgrenze (höchste Geschlechtstypeneinschätzung beruflicher Aspirationen)	Wertebereich: 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“
G_{min}	linksseitige Geschlechtsgrenze (niedrigste Geschlechtstypeneinschätzung beruflicher Aspirationen)	Wertebereich: 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“
P_{max}	obere Prestigegrenze (höchste Prestigeeinschätzung beruflicher Aspirationen)	Wertebereich: 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“
P_{min}	untere Prestigegrenze (niedrigste Prestigeeinschätzung beruflicher Aspirationen)	Wertebereich: 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“
Flächenmaße des beruflichen Aspirationsfeldes		
<i>Index I</i>	Spannweite auf der Geschlechtsdimension ($G_{max} - G_{min}$)	höhere Werte indizieren größere Geschlechtstypakzeptanz
<i>Index II</i>	Spannweite auf der Prestigedimension ($P_{max} - P_{min}$)	höhere Werte indizieren größere Prestigeakzeptanz
<i>Index III^a</i>	Gesamtfläche ($Index I * Index II$)	höhere Werte indizieren größeres Aspirationsfeld
Interessenspezifische Sekundärmerkmale beruflicher Aspirationen		
$KONS^b$	Konsistenz der mittleren Interessencodes	2 = hohe Konsistenz 1 = mittlere Konsistenz 0 = Inkonsistenz
$KONG$	(mittlere) Kongruenz zwischen Wunschberufen und beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Typen (Iachan-Index)	höhere Werte indizieren höhere Kongruenz
$DIFF_r$	an der Anzahl beruflicher Aspirationen relativer Differenziertheitsindex	höhere Werte indizieren höhere Interessendifferenziertheit

Anmerkungen:

^a Fälle, die bei *Index I* oder *Index II* den Wert null aufweisen, werden in den anschließenden Analysen nicht berücksichtigt.

^b Die Konsistenz bezieht sich einerseits auf eine untere Konsistenzabschätzung ($KONS_u$) und andererseits auf eine obere Konsistenzabschätzung ($KONS_o$). Die insgesamt $n = 64$ Jugendlichen, die zwischen zwei und vier mittlere Interessencodes mit jeweils unterschiedlichen Konsistenzwerten aufweisen, sind im ersten Fall mit ihrem niedrigsten Wert, im zweiten Fall mit ihrem höchsten Wert berücksichtigt.

Die Spezifikation der Konstrukte zu persönlichen Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration und beruflicher Identität erfolgte unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalysen. Im Kontext der Operationalisierung persönlicher Bindungsrepräsentationen wurde auf den Bindungsfragebogen von Grau (1999) zurückgegriffen, welcher mit teilweise adaptierten Itemformulierungen in der Hauptuntersuchung eingesetzt wurde. Die von Grau sowie in der Bindungsforschung wiederholt identifizierte Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung konnten hinreichend abgebildet werden. Allerdings wurden von ursprünglich zehn Vermeidungssitems insgesamt drei aufgrund unzureichender Güte ausgeschlossen. Für die anschließenden Analysen im Rahmen der Hypothesenprüfung deuten höhere Werte jeweils auf höhere Angst- oder Vermeidungstendenzen hin (*BS_A* und *BS_V*). Darüber hinaus wurden die vier Bindungsstile nach Bartholomew (1990; Bartholomew & Horowitz 1991) als ergänzende Konzepte persönlicher Bindungsrepräsentationen konstruiert: Sicher (*SI*), ängstlich-ambivalent (*ÄA*), gleichgültig-vermeidend (*GV*) und ängstlich-vermeidend (*ÄV*). Das Merkmal der beruflichen Exploration wurde in Form einer leicht adaptierten Version der insgesamt sechs Items umfassenden Globalskala nach Kracke (1997) erfasst. Unter Berücksichtigung der erzielten Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalyse wurde ein Item ausgeschlossen. Für die anschließenden Analysen im Rahmen der Hypothesenprüfung indizieren höhere Werte eine stärkere berufliche Exploration (*EXPLO*). Zur Erfassung beruflicher Identität wurde die insgesamt zehn Items umfassende Skala von Joerin Fux (2005) eingesetzt. Die angenommene Eindimensionalität des Konstrukts konnte insgesamt gut repliziert werden. Für die anschließenden Analysen im Rahmen der Hypothesenprüfung zeigen höhere Werte eine eindeutigere berufliche Identität an (*IDENT*). Eine Übersicht der jeweils spezifizierten Konstrukte ist in nachstehender Tabelle aufgeführt.

Tabelle 32: Übersicht der spezifizierten Konstrukte zu persönlichen Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration und beruflicher Identität

Variable	Beschreibung	Interpretation (Anzahl der Items)
Persönliche Bindungsrepräsentation		
<i>Bindungsdimensionen:</i>		
<i>BS_V</i>	Vermeidung (von Nähe)	höhere Werte indizieren höhere Vermeidungstendenzen (7 Items)
<i>BS_A</i>	Angst (vor dem Verlassenwerden)	höhere Werte indizieren höhere Angsttendenzen (10 Items)
<i>Bindungsstile:</i>		
<i>BS</i>		1 = sicher (<i>SI</i>) 2 = ängstlich-ambivalent (<i>ÄA</i>) 3 = gleichgültig-vermeidend (<i>GV</i>) 4 = ängstlich-vermeidend (<i>ÄV</i>)
Berufliche Exploration		
<i>EXPLO</i>	berufliche Exploration	höhere Werte indizieren eine stärkere berufliche Exploration (5 Items)
Berufliche Identität		
<i>IDENT</i>	berufliche Identität	höhere Werte indizieren eine klarere berufliche Identität (10 Items)

4.5 Verfahren der Datenanalyse

Zur Datenanalyse wurde auf nachfolgend beschriebene statistische Verfahren zurückgegriffen. Die Entscheidung über die Annahme einer Hypothese erfolgt in erster Linie unter Inspektion der Ergebnisse klassischer Signifikanztests nach gängiger Signifikanzkonvention ($p < .05$, $p < .01$ und $p < .001$). Befunde, die im Trend auf ein signifikantes Ergebnis hindeuten ($p < .10$), werden als Tendenzen interpretiert und als solche kenntlich gemacht. Um über die einzelnen Testverfahren beidseitige Effekte identifizieren zu können, wird formal statistisch eine ungerichtete Signifikanzprüfung verfolgt. Die Effektrichtung wird im Rahmen der Ergebnisdokumentation im Text angegeben und interpretiert. Bei Überprüfung einer Globalhypothese über mehrere Einzeltests werden aufgrund der Problematik der Alphafehler-Kumulation die lokalen Alpha-Niveaus der Einzeltests über die Bonferroni-Holm-Korrektur adjustiert.⁷⁰ Neben der Interpretation klassischer Signifikanztests werden ferner die 95 %-Konfidenzintervalle

⁷⁰ Die Problematik der Alphafehler-Kumulation bezieht sich darauf, dass sich mit steigender Anzahl durchgeführter Tests zur Prüfung einer Globalhypothese die Wahrscheinlichkeit erhöht, eine Nullhypothese irrtümlich zu verwerfen. Soll einer Globalhypothese ein globales Signifikanzniveau von $p < .05$ zugrunde gelegt werden, müssen daher die lokalen Signifikanzgrenzen der Einzeltests adjustiert werden. Während die klassische Bonferroni-Korrektur (korrigiertes Signifikanzniveau für jeden Einzeltest über

der geschätzten Parameter herangezogen.⁷¹ Die in der vorliegenden Untersuchung eingesetzten Verfahren werden nachfolgend verdichtet beschrieben.

T-Test für unabhängige Gruppen

Die Prüfung von Mittelwertunterschieden zwischen zwei unabhängigen Gruppen erfolgt über T-Tests. Unter Berücksichtigung des zentralen Grenzwerttheorems⁷² und des Stichprobenumfangs der vorliegenden Untersuchung erweist sich der T-Test gegenüber Verletzungen der Normalverteilungsannahme als robust. Die Prüfung der Varianzhomogenität erfolgt über den Levene-Test ($p > .05$ bei homogenen Varianzen). Lässt sich die Annahme homogener Stichprobenvarianzen diesbezüglich nicht aufrechterhalten, wird der Standardfehler über ungepoolte Varianzen⁷³ bestimmt und die Freiheitsgrade danach korrigiert (vgl. Eid et al. 2010, S. 310f.). Zur Beurteilung der „praktischen Bedeutsamkeit“ (vgl. Bortz 2005, S. 119f.) eines identifizierten Mittelwertunterschieds wird die Effektstärke Cohen's d bestimmt. Diesbezüglich wird folgende Konvention zugrunde gelegt (vgl. Cohen 1988, S. 40; 1992, S. 157): $|d| = .20$ (kleiner Effekt), $|d| = .50$ (mittlerer Effekt) und $|d| = .80$ (großer Effekt).

Zweifaktorielle Varianzanalysen

Darüber hinaus werden zweifaktorielle Varianzanalysen (Analysis of Variance, ANOVA) herangezogen, um Wechselwirkungen zwischen Faktoren zu überprüfen. Die Varianzanalyse wird häufig als robustes Verfahren bei Verletzung der Annahme der Varianzhomogenität beschrieben (vgl. Bortz 2005, S. 285). Diesbezüglich wird jedoch der Anspruch gleicher Stichprobengrößen erhoben (vgl. Ananda & Weerahandi 1997, S. 631). Indizieren die Ergebnisse des Levene-Tests bei ungleichen Stichprobengrößen heterogene Varianzen, wird mit Rekurs auf die Empfehlung von Bühl die Signifikanzgrenze von $p < .05$ auf $p < .01$ herabgesetzt (vgl. Bühl 2014, S.

.05/ m , wobei m die Anzahl der Einzeltests repräsentiert) häufig als „strenge Form der Alpha-Adjustierung“ (Eid, Gollwitzer & Schmitt 2010, S. 400) beschrieben wird, stellt die *Bonferroni-Holm-Korrektur* ein weniger konservatives Verfahren dar (vgl. Bortz 2005, S. 129; Eid et al. 2010, S. 400f.). Hierbei werden zunächst die identifizierten Effekte nach Größe geordnet. Wird beim größten Effekt die über .05/ m korrigierte Signifikanzschwelle nicht überschritten, erfolgt beim zweitgrößten Effekt eine Korrektur über .05/($m - 1$). Wird auch hier die adjustierte Signifikanzgrenze erreicht, erfolgt die Korrektur des drittstärksten Effekts über .05/($m - 2$). Diese Prozedurschleifen werden solange durchgeführt, bis sich kein signifikanter Effekt mehr identifizieren lässt.

⁷¹ Wie etwa Brandstätter (1999) anmerkt, erweist sich die Beurteilung von Konfidenzintervallen gegenüber punktbasierten Signifikanztests als überlegen (S. 14). So lassen sich über klassische Signifikanztests formal lediglich Aussagen darüber ableiten, wie wahrscheinlich ein bestimmtes Ergebnis unter Gültigkeit der Null- oder Alternativhypothese erzielt werden kann. Demgegenüber beziehen sich Konfidenzintervalle auf einen Vertrauensbereich, der dem unbekannten „wahren“ Populationsparameter mit einer bestimmten Wahrscheinlichkeit zugrunde liegt, wodurch sich Aussagen bezüglich der Genauigkeit einer Effektschätzung ableiten lassen (S. 7f.). Umfasst das Konfidenzintervall des geschätzten Parameters den Wert null, wird ein Ergebnis als statistisch unbedeutend interpretiert (vgl. Eid et al. 2010, S. 227).

⁷² Das zentrale Grenzwerttheorem besagt unter anderem, dass sich die Stichprobenkennwertverteilung (d.h. eine Verteilung von Mittelwerten aus beliebig vielen Stichproben der Größe n) bei Stichproben mit $n \geq 30$ einer Normalverteilung annähert (vgl. Bortz 2005, S. 94).

⁷³ Bei Verletzung der Varianzhomogenität soll die Berechnung des Standardfehlers nicht auf einer gemeinsamen (gepoolten) Varianzbestimmung erfolgen. Stattdessen sollen die ungepoolten Gruppen-Varianz in die Teststatistik eingehen (vgl. Bortz & Schuster 2010, S. 123).

532). Des Weiteren lässt sich bei ungleichen Stichprobengrößen die Unabhängigkeit der einzelnen Effekte nicht annehmen. Daher erfolgt in diesem Fall die Berechnung der Quadratsummen über die „klassische“ experimentelle Methode (Quadratsummenzerlegung Typ II), bei der die Quadratsummen der Faktoren gegeneinander korrigiert werden (vgl. Holtmann 2010, S. 184; Tabachnick & Fidell 2013, S. 219f.). Lassen sich Gruppenunterschiede identifizieren, werden die Effektstärken (partiell η^2) nach folgender Konvention beurteilt (vgl. Bühner & Ziegler 2009, S. 364): $\eta^2 > .01$ (kleiner Effekt), $\eta^2 > .06$ (mittlerer Effekt) und $\eta^2 > .14$ (großer Effekt).

Bivariate Zusammenhangsmaße

Zur Überprüfung von bivariat linearen Zusammenhängen werden Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson durchgeführt. Die Beurteilung der Stärke des Zusammenhangs erfolgt unter Inspektion des Korrelationskoeffizienten Pearson r nach folgender Konvention (vgl. Cohen 1992, S. 157): $|r| \geq .10$ (schwacher Zusammenhang), $|r| \geq .30$ (mittlerer Zusammenhang) und $|r| \geq .50$ (starker Zusammenhang). Zur Analyse der Abhängigkeit zwischen zwei kategorialen Merkmalen werden Kreuztabellen angefordert und das auf der χ^2 -Statistik basierende Zusammenhangsmaß Cramèrs V analog der zuvor angeführten Konvention nach Cohen interpretiert (vgl. Cohen 1992, S. 157).

Lineare Regressions- und Strukturgleichungsmodelle

Neben der Analyse von bivariaten linearen Zusammenhängen, die sich auf zwei gleichberechtigte Variablen beziehen, werden Regressionsanalysen durchgeführt, um die Merkmalsausprägung einer abhängigen Variable durch die Veränderung der Werte mindestens einer unabhängigen Variable vorhersagen zu können (vgl. Urban & Mayerl 2011, S. 25).⁷⁴ Kategoriale Variablen werden mittels Dummy-Kodierung als Prädiktoren in das Regressionsmodell aufgenommen.⁷⁵ Die Regressionskoeffizienten werden hierbei in teilstandardisierter Lösung angegeben, die sich auf eine Standardisierung der abhängigen Variable bezieht.⁷⁶ Werden ausschließlich manifeste Merkmale in das Regressionsmodell eingeschlossen, wird zur Bewertung der Modelanpassung der Determinationskoeffizient R^2 herangezogen, der als Anteil erklärter Varianz in-

⁷⁴ Im Rahmen von Analysen, die auf einem regressionsanalytischen Ansatz beruhen, werden unabhängige Variablen (UV) auch als „Prädiktoren“ oder „exogene Variablen“ sowie abhängige Variablen (AV) auch als „Kriterien“ oder „endogene Variablen“ bezeichnet (vgl. Urban & Mayerl 2011, S. 28).

⁷⁵ Dummy-Variablen, d.h. dichotome Variablen mit einer 0/1-Kodierung (hier z.B. Geschlecht mit 0 = männlich und 1 = weiblich) können als unabhängige Variablen („Prädiktoren“) in ein lineares Regressionsmodell integriert werden. Kategoriale Variablen mit mehr als zwei Merkmalsausprägungen ($k > 2$) lassen sich in $k - 1$ Dummy-Variablen überführen. Die Merkmalsausprägung, bei der alle Dummy-Variablen mit 0 kodiert sind, wird hierbei als Vergleichsgröße definiert. Die Interpretation der Regressionskoeffizienten der Dummy-Variablen erfolgt somit stets in Relation zu dieser Referenzkategorie (vgl. Urban & Mayerl 2011, S. 281ff.). In Bezug auf die vier Bindungsstile wurden drei Dummy-Variablen definiert, die sich mit dem Wert „1“ jeweils auf einen der drei unsicheren Bindungsstile (ängstlich-ambivalent, gleichgültig-vermeidend und ängstlich-vermeidend) beziehen. Der sichere Bindungsstil wurde als Referenzkategorie definiert.

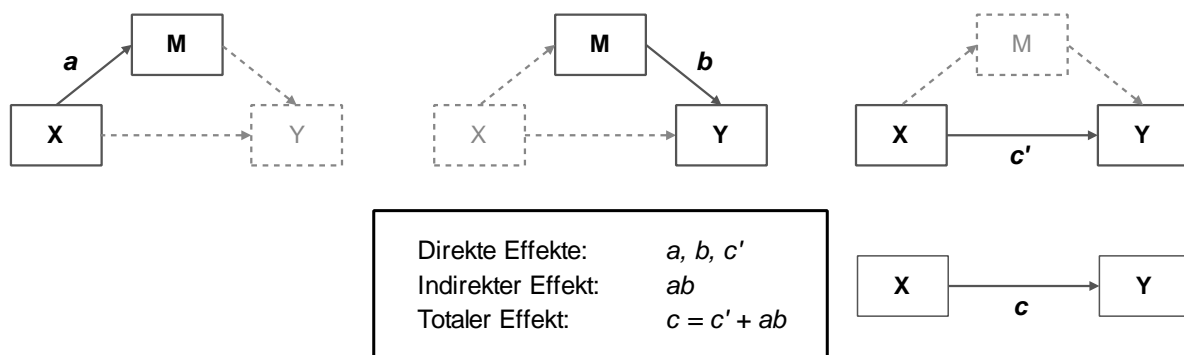
⁷⁶ Eine vollstandardisierte Lösung der Regressionsgewichte einer mit „0“ und „1“ kodierten Dummy-Variable lässt sich nicht sinnvoll interpretieren, da diese „nicht um eine Standardabweichung erhöht werden können“ (Urban & Mayerl 2011, S. 106).

terpretiert werden kann (vgl. Urban & Mayerl 2014, S. 56). Zur Prüfung von gerichteten Einflüssen zwischen einer latenten Variable und einer weiteren latenten oder manifesten Variable wird auf den Ansatz linearer Strukturgleichungsmodellierung zurückgegriffen. Mit der Verknüpfung eines Messmodellteils und eines Strukturteils bieten „latente Regressionsmodelle“ gegenüber Regressionsanalysen auf ausschließlich manifester Merkmalsebene den Vorteil, dass um Messfehler bereinigte Einflüsse überprüft werden können und somit genauere Modellschätzungen ermöglicht werden (vgl. Frazier, Tix & Barron 2004, S. 127; Preacher & Hayes 2004, S. 722; Urban & Mayerl 2014, S. 16). Zur Modellschätzung werden robuste Schätzverfahren (MLR) herangezogen (vgl. Muthén & Muthén 1998-2012, S. 601). Die Modellanpassung wird über die Inspektion der Fit-Maße beurteilt (siehe Tabelle 9, Kapitel 4.3).

Pfadanalysen

Zur Prüfung indirekter Effekte werden Pfadanalysen durchgeführt, in denen sowohl latente als auch manifeste Variablen berücksichtigt werden. Pfadanalysen basieren auf einem multivariaten Regressionsmodell und ermöglichen, eine Variable zugleich als unabhängige und abhängige Variable zu berücksichtigen (vgl. Holtmann 2010, S. 127). Bei einem indirekten Effekt wird die statistische Beziehung zwischen Variablen über (eine) dritte „intervenierende“ Variable(n) beeinflusst. Zur Identifikation von indirekten Effekten beruhen Pfadanalysen auf dem Prinzip der Effektzerlegung. Hierbei werden direkte, indirekte und totale Effekte unterschieden. In Abbildung 10 sind die Einflussbeziehungen in einem einfachen Beispielmodell dargestellt. Unter der Annahme, dass die Beziehung von X auf Y über M beeinflusst wird, lässt sich durch die Multiplikation des direkten Effekts von X auf M (Pfad *a*) und des direkten Effekts von M auf Y (Pfad *b*) der indirekte Effekt (*ab*) bestimmen. Der totale Effekt bestimmt sich über die Summe des direkten und indirekten Effekts von X auf Y ($ab + c'$) und entspricht dem Regressionsgewicht *c* im bivariaten Fall (vgl. Urban & Mayerl 2011, S. 295ff.).

Abbildung 10: Einfaches Beispiel zur Effektzerlegung



Anmerkungen:

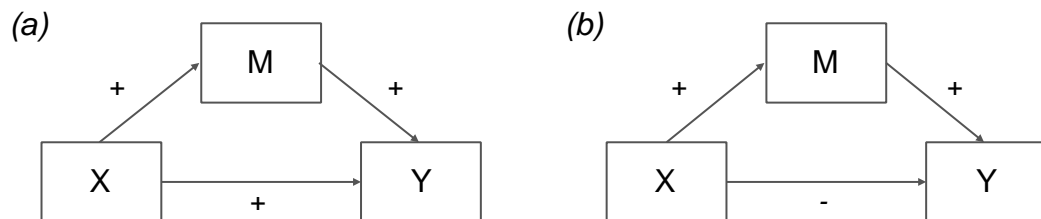
Effektzerlegung in Anlehnung an Baron und Kenny (1986, S. 1176), Preacher und Hayes (2004, S. 718) sowie Urban und Mayerl (2011, S. 304).

Ein spezifischer indirekter Effekt stellt ein erstes Indiz für eine Mediationsbeziehung dar. Eine Mediation liegt vor, wenn ein Effekt zwischen zwei Variablen über eine dritte Variable vermittelt wird (vgl. Baron & Kenny 1986, S. 1176). Für den empirischen Nachweis einer Mediation müssen neben der Identifikation eines indirekten Effekts folgende Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. ebd.):

- (1) Die unabhängige Variable (X) weist einen signifikanten Effekt auf die Mediatorvariable (M) auf.
- (2) Die Mediatorvariable (M) weist einen signifikanten Effekt auf die abhängige Variable (Y) auf.
- (3) Ein zuvor identifizierter signifikanter Effekt von X auf Y (ohne Kontrolle von M) verringert sich oder verschwindet ganz, wenn die Mediatorvariable (M) berücksichtigt wird.

Demnach stellt das Vorliegen eines indirekten Effekts zur Aufdeckung einer Mediation zwar eine notwendige, jedoch nicht eine hinreichende Bedingung dar. Ein signifikanter indirekter Effekt kann auch auf eine Suppression hindeuten. Während sich der Effekt von X auf Y unter Kontrolle von M bei einer Mediation verringert, wird dieser bei einer Suppression erhöht. Gegenüber einer Mediation ist bei einer Suppression nicht erforderlich, dass ein signifikanter totaler Effekt von X auf Y (ohne Kontrolle von M) besteht. Dies lässt sich dadurch erklären, dass sich indirekte und direkte Effekte gegenseitig aufheben können. Weist ein indirekter Effekt ein gegenläufiges Vorzeichen auf als der direkte Effekt von X auf Y, hat dies zur Folge, dass im bivariaten Fall der Effekt von X auf Y unterschätzt wird (vgl. Frazier et al. 2004, S. 126; Rucker, Preacher, Tormala & Petty 2011, S. 466; Urban & Mayerl 2011, S. 306). In Abbildung 11 ist beispielhaft ein (a) Mediationseffekt und (b) Suppressionseffekt dargestellt.

Abbildung 11: Beispiel einer Mediation (a) und einer Suppression (b)



Anmerkungen:

Die gleichen (positiven) Vorzeichen der direkten Effekte von X auf Y und des indirekten Effekts (als Produkt des Effekts von X auf M und M auf Y) in Modell (a) weisen auf eine Mediation hin. In Modell (b) weist der negative Effekt von X auf Y ein gegensätzliches Vorzeichen auf als der indirekte Effekt und deutet somit auf eine Suppression hin (vgl. Urban & Mayerl 2011, S. 306).

Da die Pfadanalysen in der vorliegenden Untersuchung latente Variablen berücksichtigen, erfolgt die Beurteilung der Modellanpassung über die Inspektion der Fit-Maße (siehe Tabelle 9, Kapitel 4.3). Als „Methode der Wahl“ (MacKinnon, Lockwood & Williams 2004, S. 123) werden zur Prüfung indirekter Effekte 95 %-Konfidenzintervalle der geschätzten Parameter über Bias-korrigierte Bootstrap-Verfahren (ML-Schätzung mit jeweils 5000 Bootstrap-Stichproben) herangezogen (vgl. Hayes 2013, S. 116).⁷⁷

⁷⁷ Über Bootstrap-Verfahren wird die Verteilung um einen Parameter über n -maliges Ziehen mit Zurücklegen anhand der Stichprobendaten simuliert (*re-sampling*), um adäquate Informationen bezüglich der Variabilität des Parameters zu generieren (vgl. Bortz 2005, S. 132). So werden bei der Überprüfung von Mediatoreffekten Bootstrap-Verfahren genutzt, um das Konfidenzintervall des indirekten Effekts zu schätzen. Über bias-korrigierte Bootstrap-Verfahren werden Verschätzungen korrigiert, wodurch eine höhere Genauigkeit erzielt werden kann (vgl. Hayes 2013, S. 106ff.).

5 Ergebnisdarstellung

In den folgenden Kapiteln werden die Befunde im Rahmen der Hypothesenprüfung nach den jeweiligen Forschungsschwerpunkten dokumentiert. Zunächst werden die Ergebnisse zur Konstitution der kognitiven Landkarte von Berufskonzepten dargestellt (Kapitel 5.1). Im Anschluss daran werden die Ergebnisse zur Konstitution beruflicher Aspirationen (Kapitel 5.2) und zum Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen dargelegt (Kapitel 5.3). Am Ende jedes Kapitels erfolgt eine Bilanzierung und Reflexion der identifizierten Ergebnisse, in der die zentralen Befunde nochmals gebündelt beschrieben und kritisch diskutiert werden. Das letzte Subkapitel widmet sich der Prüfung eines Gesamtmodells, das die zuvor identifizierten Einzelergebnisse in einen Gesamtzusammenhang stellt (Kapitel 5.4). Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt im Text oder in tabellarischer Form. Entscheidungen bezüglich der Annahme oder der Ablehnung von Hypothesen werden im Text angegeben.

5.1 Kognitive Landkarte von Berufskonzepten

In Gottfredsons Theorie wird angenommen, dass sich bereits im Kindesalter eine kognitive Landkarte von Berufskonzepten ausbildet. Die Strukturierung von Berufskonzepten lässt sich hierbei in Form eines Koordinatensystems abbilden, welches sich auf die beiden Dimensionen *Geschlechtstyp* (Abszisse) und *Prestigeniveau* (Ordinate) bezieht (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). Die Ausbildung der Geschlechtstyp- und Prestigevorstellungen von Berufen orientiert sich hierbei an den von Gottfredson postulierten Entwicklungsphasen. Während sich in Entwicklungsphase zwei eine geschlechtstypische Wahrnehmung von Berufen etabliert, tritt in Entwicklungsphase drei die Bedeutung von Prestigevorstellungen hinzu. Die einzelnen Entwicklungsphasen beziehen sich nach Gottfredson auf Niveaus der kognitiven Entwicklung, wobei das Lebensalter bzw. die von Kindern und Jugendlichen besuchte Klassenstufe zur Differenzierung unterschiedlicher Entwicklungsstufen herangezogen werden kann (vgl. ebd., S. 554f.). Gemäß Ratschinski (2009) wurden in der vorliegenden Untersuchung Jugendliche der 7. und 8. Klassenstufe zu Entwicklungsstufe drei sowie Jugendliche der 9. und 10. Klassenstufe zu Entwicklungsstufe vier zusammengefasst. Da die kognitive Landkarte von Berufskonzepten zur Bestimmung des beruflichen Aspirationsfeldes dient und dieses eine zentrale abhängige Variable im Rahmen der Hypothesenprüfung darstellt, werden zunächst die theoretischen Grundannahmen in Hinblick auf die Konstitution der Berufskonzepte überprüft.

5.1.1 Bekanntheit der Berufe

Berufliche Aspirationen umfassen in der vorliegenden Untersuchung alle der insgesamt 60 vorgegeben Berufe, die von den Jugendlichen als bekannt und zum Selbst als passend eingeschätzt wurden. In Hinblick auf die anschließende Hypothesenprüfung zur Konstitution beruflicher Aspirationen wird zunächst der Bekanntheitsgrad der vorgelegten Berufe analysiert. So wird der Möglichkeitsraum beruflicher Aspirationen bereits durch die Anzahl der von den Jugendlichen als bekannt eingeschätzten Berufe beeinflusst. Lassen sich in Abhängigkeit vom Geschlecht sowie von der Entwicklungsstufe starke Diskrepanzen in der Bekanntheit der Berufe nachweisen, muss dies bei der anschließenden Ergebnisinterpretation im Rahmen der Analyse beruflicher Aspirationen berücksichtigt werden.

Die Summe der bekannten Berufe beläuft sich im Mittel auf 51.72 von 60 Berufen ($SD = 8.67$). Dies entspricht einem mittleren Anteil bekannter Berufe von 86.2 %. Differenziert nach Entwicklungsstufe sowie Geschlecht lassen sich nur geringfügige Unterschiede erkennen. Diesbezüglich geben Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier gegenüber Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei sowie weibliche Jugendliche gegenüber männlichen Jugendlichen an, mehr Berufe zu kennen (siehe Tabelle 33). Diese Unterschiede lassen sich jedoch unter Berücksichtigung der Effektstärken als weitgehend unbedeutend interpretieren.

Tabelle 33: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden im mittleren Bekanntheitsgrad nach Entwicklungsstufe und Geschlecht über alle 60 Berufe

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	95 %-KI [UG; OG]	<i>d</i>
Entwicklungsstufe							
drei (<i>n</i> = 456)	51.34	8.71	-2.168	715	.031	[-2.690; -.133]	.17
vier (<i>n</i> = 261)	52.75	7.79					
Geschlecht							
männlich (<i>n</i> = 377)	51.03	9.74	-2.785	661.100	<.001	[-2.914; -.504]	.20
weiblich (<i>n</i> = 340)	52.74	6.51					

Anmerkungen:

Die Varianzen von weiblichen und männlichen Jugendlichen erweisen sich als heterogen ($F = 28.519$, $p < .001$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

Auf Ebene der Einzelberufe zeigt sich bei über der Hälfte der insgesamt 60 Berufe, dass der Anteil an Jugendlichen, die angeben, den jeweiligen Beruf zu kennen, über 90 % liegt. In Tabelle 34 sind die in der Gesamtstichprobe zehn bekanntesten sowie unbekanntesten Berufe aufgeführt. Bei allen 60 Berufen liegt der Anteil an Jugendlichen, die angeben, den jeweiligen Beruf zu kennen, über dem Anteil an Jugendlichen, die angeben, den jeweiligen Beruf nicht zu kennen. Der Beruf *Industriemechaniker/in* ist unter den befragten Jugendlichen am wenigsten bekannt.

Tabelle 34: Die zehn von Jugendlichen bekanntesten und unbekanntesten Berufe

	<i>f_b</i>	%
Die zehn bekanntesten Berufe		
<i>Lehrer/in</i>	721	98.8
<i>Richter/in</i>	710	97.3
<i>Polizist/in</i>	710	97.3
<i>Erzieher/in (Kindergärtner/in)</i>	708	97.0
<i>Arzt/Ärztin</i>	708	97.0
<i>Sänger/in</i>	705	96.6
<i>Pilot/in</i>	705	96.6
<i>Friseur/in</i>	705	96.6
<i>Schauspieler/in</i>	704	96.4
<i>Koch/Köchin</i>	702	96.2

	f_b	%
Die zehn unbekanntesten Berufe		
Industriemechaniker/in	295	40.4
Industriekaufmann/-frau	287	39.3
Medizinisch-technische/r Assistent/in	286	39.2
Informatiker/in	256	35.1
Versicherungskaufmann/-frau	246	33.7
Mediengestalter/in (Digital- & Printmedien)	237	32.5
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	232	31.8
Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	209	28.6
Historiker/in	202	27.7
Veranstaltungskaufmann/-frau (Eventmanager/in)	200	27.4

Anmerkungen:

Aufgeführt sind die jeweils berufsbezogenen gültigen Häufigkeiten (f_b) und Prozentwerte hinsichtlich der Merkmalsausprägungen „ja, ich kenne den Beruf“ (oberer Tabellenabschnitt) sowie „nein, ich kenne den Beruf nicht“ (unterer Tabellenabschnitt).

Insgesamt lässt sich ableiten, dass die im Fragebogen aufgenommenen Berufe den Jugendlichen hinreichend bekannt sind und sich der Bekanntheitsgrad in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe und vom Geschlecht als relativ ähnlich erweist. Bei der Interpretation der Befunde im Rahmen der anschließenden Analysen zu beruflichen Aspirationen werden daher keine Einschränkungen infolge eines zu geringen oder bezogen auf die Entwicklungsstufe und das Geschlecht unterschiedlichen Bekanntheitsgrades der Berufe angenommen.

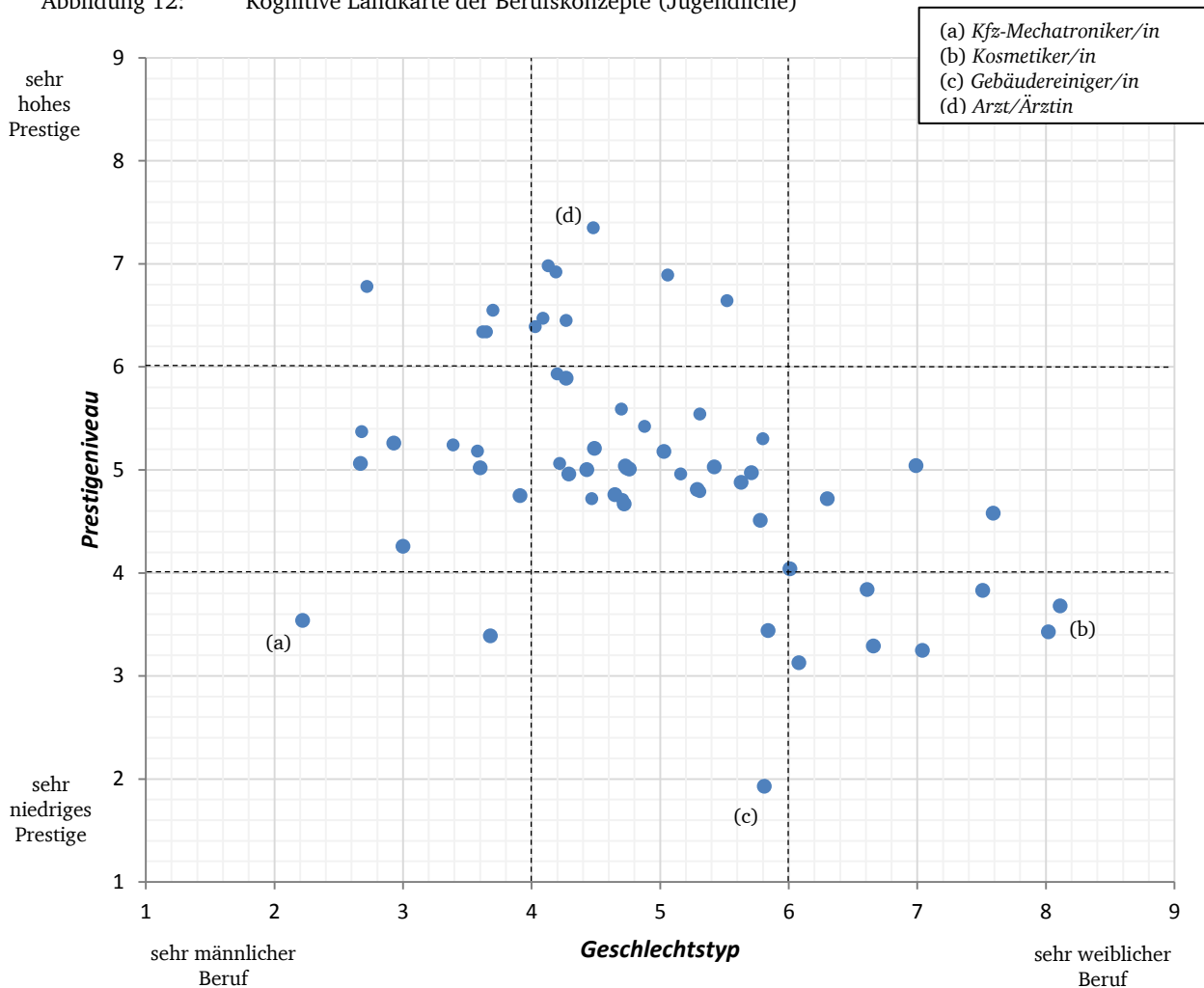
5.1.2 Unabhängigkeit der Dimensionen

Zur Erfassung der zweidimensionalen kognitiven Landkarte von Berufskonzepten wurden die Jugendlichen in Anlehnung an Lapan und Jingeleski (1992), Ratschinski (2009), Kayser, Steinritz und Ziegler (2013) sowie Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) gebeten, die ihnen bekannten Berufe nach den beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau entlang neunstufiger Skalen von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ sowie von 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“ einzuschätzen. In ihrer Theorie nimmt Gottfredson an, dass diese beiden Dimensionen voneinander unabhängig sind (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). Diese Grundannahme konnte in jüngeren Untersuchungen empirisch bekräftigt werden (z.B. Kayser et al. 2013, S. 27; Ratschinski 2009, S. 103). Demzufolge wird in der vorliegenden Untersuchung die Annahme überprüft, ob die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen über alle 60 Berufe keinen statistischen Zusammenhang aufweisen (Hypothese 1).

In Abbildung 12 sind die mittleren Berufskonzepte der insgesamt 60 Berufe in einem Koordinatensystem grafisch dargestellt – eine Auflistung der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzung sowie die zugehörigen Standardabweichungen sind in Tabelle 69 im Anhang A1 aufgeführt. Insgesamt zeigt sich eine Konzentration der Mittelwerte in den mittleren Skalenbereichen ($4 < M < 6$). Die Punktwolke verdichtet sich somit im neutralen Geschlechtstyp- und im mittleren Prestigebereich. Mit einem mittleren Geschlechtstypwert von $M = 2.22$ ($SD = 1.16$)

wird der Beruf *Kfz-Mechatroniker/in* in der Gesamtstichprobe als am stärksten männlich konnotiert eingeschätzt. Demgegenüber wird der Beruf *Kosmetiker/in* im Mittel als typisch weiblich eingeschätzt ($M = 8.11$, $SD = 1.17$). Hinsichtlich der mittleren Prestigeeinschätzungen weist der Beruf *Arzt/Ärztin* den höchsten ($M = 7.35$, $SD = 1.60$) und der Beruf *Gebäudereiniger/in* den niedrigsten Prestigewert auf ($M = 1.93$, $SD = 1.31$).

Abbildung 12: Kognitive Landkarte der Berufskonzepte (Jugendliche)

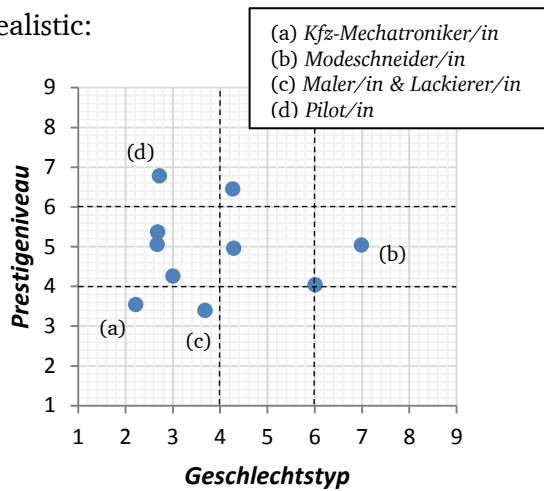
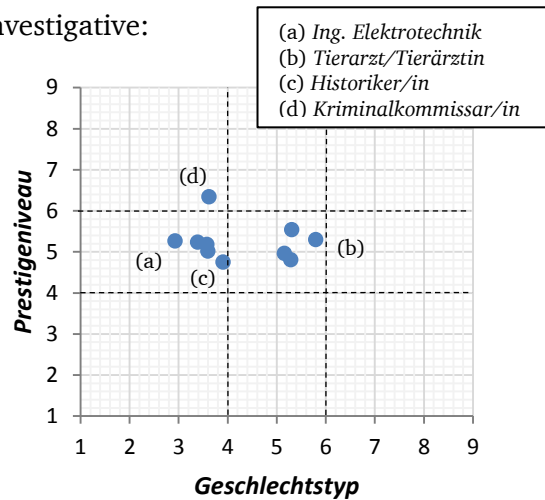
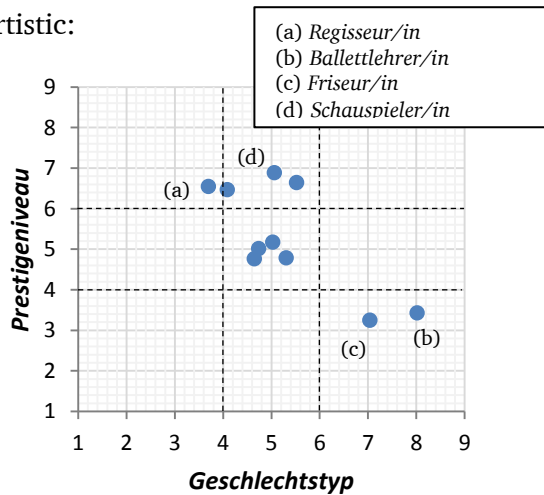
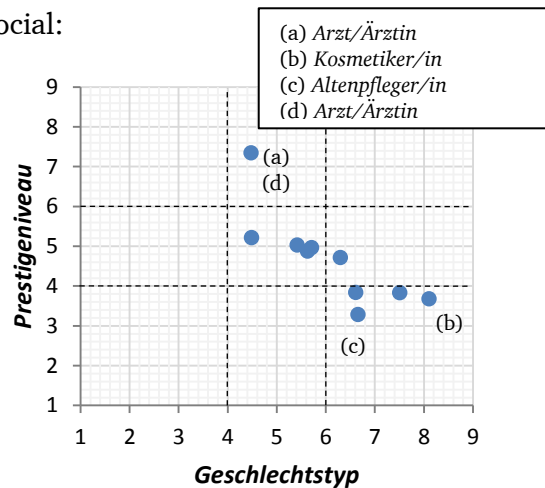
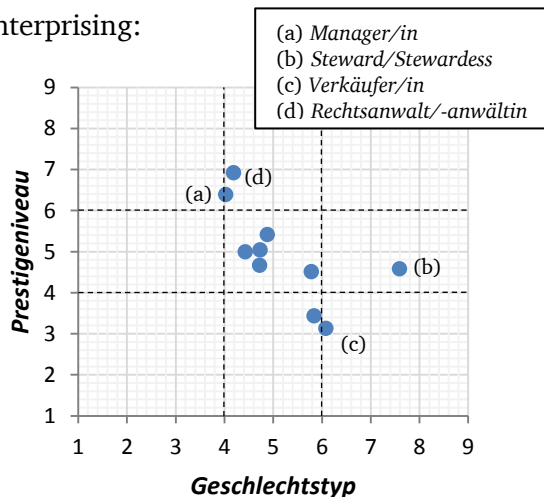
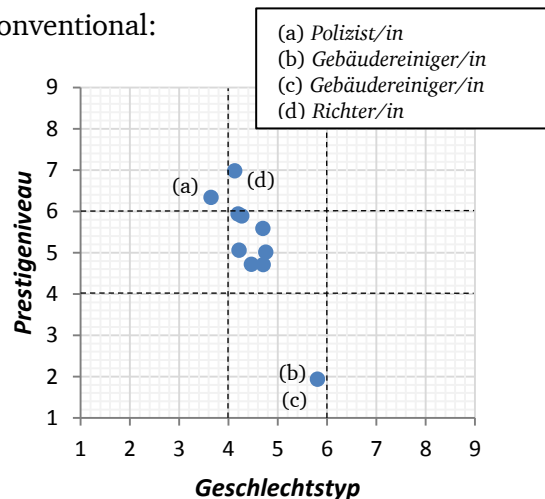


Anmerkungen:

Abgebildet sind die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der 60 Berufe mit (a) niedrigstem und (b) höchstem Geschlechtstypwert sowie (c) niedrigstem und (d) höchstem Prestigewert.

In Abbildung 13 sind die jeweiligen Punktwolken der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen differenziert nach RIASEC-Primärtypen dargestellt. Die jeweils zehn abgetragenen Berufskonzepte lassen eine unterschiedliche Struktur erkennen. So werden R-Berufe insgesamt stärker im männlich konnotierten sowie neutralen Geschlechtstypbereich und S-Berufe insgesamt stärker im neutralen und weiblich konnotierten Geschlechtstypbereich verortet. Hinsichtlich der mittleren Prestigeeinschätzungen zeigt sich, dass sich S-Berufe insgesamt eher im unteren bis mittleren Prestigebereich sowie A- und C-Berufe stärker im mittleren bis oberen Prestigebereich konzentrieren.

Abbildung 13: Kognitive Landkarten der Berufskonzepte nach RIASEC-Primärtypen (Jugendliche)

Realistic:**Investigative:****Artistic:****Social:****Enterprising:****Conventional:****Anmerkungen:**

Abgebildet sind die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der jeweils 10 Berufe nach RIASEC-Primärtyp mit (a) niedrigstem und (b) höchstem Geschlechtstypwert sowie (c) niedrigstem und (d) höchstem Prestigewert. Die Skalenwerte reichen auf der Geschlechtsdimension von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ sowie auf der Prestigedimension von 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“.

Entgegen der Unabhängigkeitsannahme scheint sich auf den ersten Blick sowohl in Abbildung 12 als auch in der Punkteverteilung von A-, S-, E- und C-Berufen in Abbildung 13 ein negativer Zusammenhang zwischen den mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen anzudeuten. Zur teststatistischen Überprüfung dieses Zusammenhangs wurden Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson durchgeführt. Der für die kognitive Landkarte über alle 60 Berufe ermittelte Korrelationskoeffizient mit $r_{(60)} = -.46$ ($p < .001$) bestätigt diesen Zusammenhang: Im Mittel als eher weiblich konnotierte Berufe werden im Prestige eher niedriger eingeschätzt. Die Unabhängigkeitsannahme lässt sich somit nicht bestätigen. **Hypothese 1 wird abgelehnt.** Zu einem ähnlichen Resümee gelangten bereits Whitbourne und Weinstock (1982) vor über 30 Jahren (S. 240). In Hinblick auf eine geschlechtsspezifische Segregation der Berufslandschaft scheinen prestigeärmere „Sackgassenberufe“ (Buchmann & Kriesi 2012, S. 276; Nissen, Keddi & Pfeil 2003, S. 51) auch heute noch stärker mit dem weiblichen Geschlecht assoziiert. Die Korrelationskoeffizienten der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen, differenziert nach RIASEC-Primärtyp, sind in Tabelle 35 abgetragen. Aufgrund der Problematik der Alphafehler-Kumulation infolge des multiplen Testens sind die lokalen Signifikanzniveaus über die Bonferroni-Holm-Korrektur angepasst worden. Die Ergebnisse zeigen, dass der auf den ersten Blick angenommene Zusammenhang der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen bei A-, S- und C-Berufen bestätigt werden kann.

Tabelle 35: Korrelation von Geschlechtstyp und Prestigeniveau nach RIASEC-Primärtypen

	R	I	A	S	E	C
Geschlechtstyp x Prestigeniveau						
$r_{(10)}$	-.04	-.16	-.75	-.81	-.65	-.90
p	.920	.661	.012*	.004*	.041	<.001*

Anmerkungen:

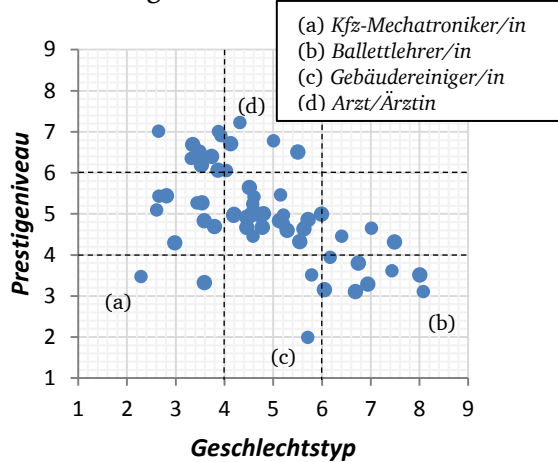
* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 6$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

5.1.3 Ähnlichkeit der Berufskonzepte

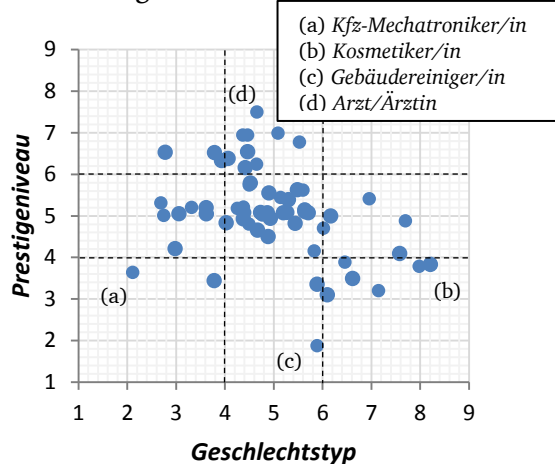
In ihrer Theorie nimmt Gottfredson an, dass Berufe von verschiedenen Personengruppen als ähnlich wahrgenommen werden und somit eine weitgehend gemeinsame kognitive Landkarte von Berufskonzepten vorliegt (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). Demnach wird in Hypothese 2 angenommen, dass zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen sowie zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier keine graduellen Unterschiede in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen vorliegen. Die Gegenüberstellung der Punktwolken von männlichen und weiblichen Jugendlichen sowie von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier scheint auf den ersten Blick eine ähnliche Struktur der kognitiven Landkarte nahe zu legen (siehe Abbildung 14). Auf den zweiten Blick lassen sich jedoch einzelne Punktverschiebungen erkennen. So deuten die kognitiven Landkarten darauf hin, dass prestigeträchtige Berufe ($M_p > 6$) von männlichen Jugendlichen stärker dem männlichen Geschlechtstypbereich zugeordnet werden ($M_G < 4$), während weibliche Jugendliche diese Berufe stärker im neutralen Geschlechtstypbereich verorten ($4 \leq M_G \leq 6$). Darüber hinaus deuten die beiden nach Entwicklungsstufen differenzierten Punktwolken auf unterschiedliche Prestigevorstellungen hin. Diesbezüglich scheint sich von Entwicklungsstufe drei zu Entwicklungsstufe vier der obere Prestigebereich ($M_p > 6$) bei Jugendlichen stärker auszudifferenzieren und zu verdichten.

Abbildung 14: Kognitive Landkarte der Berufskonzepte nach Geschlecht und Entwicklungsstufe (Jugendliche)

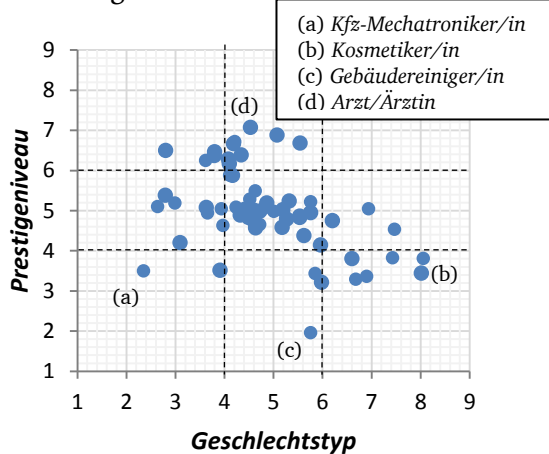
männliche Jugendliche:



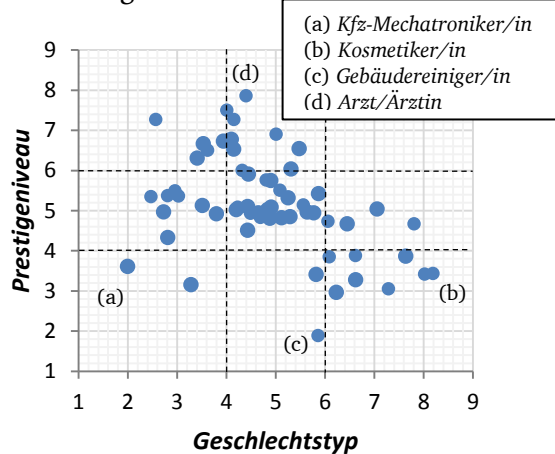
weibliche Jugendliche:



Entwicklungsstufe drei:



Entwicklungsstufe vier:

**Anmerkungen:**

Abgebildet sind die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der 60 Berufe mit (a) niedrigstem und (b) höchstem Geschlechtstypwert sowie (c) niedrigstem und (d) höchstem Prestigewert. Die Skalenwerte reichen auf der Geschlechtsdimension von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ sowie auf der Prestigedimension von 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“.

Unterschiede in den Berufskonzepten von männlichen und weiblichen Jugendlichen lassen sich auch bei Kategorisierung der 60 Berufe entlang der RIASEC-Primärtypen erkennen. Zur Prüfung von Geschlechtsunterschieden in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen entlang der sechs RIASEC-Typen wurden T-Tests durchgeführt. Die lokalen Signifikanzgrenzen der Einzeltests wurden hierbei über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit jeweils $m = 6$ Tests angepasst (siehe Tabelle 36). Die Ergebnisse zeigen, dass sich männliche und weibliche Jugendliche häufiger in ihren Geschlechtstypeneinschätzungen unterscheiden als in ihren Prestigeeinschätzungen. Während sich männliche und weibliche Jugendliche bei fünf Interessen-Kategorien in Bezug auf die Geschlechtstypeneinschätzungen unterscheiden, zeigen sich in den Prestigeeinschätzungen lediglich bei zwei Interessen-Kategorien Unterschiede. Auf inhaltlicher Ebene deuten die Befunde darauf hin, dass männliche Jugendliche R- und I-Berufe im Mittel stärker als männlich einschätzen als weibliche Jugendliche. Mit $d = .27$ (R-Berufe) und $d = .28$ (I-Berufe) erweisen sich diese Effekte als eher klein. Bei A-, E- und C-Berufen lassen sich für weibliche Jugendliche

höhere Mittelwerte hinsichtlich des Geschlechtstypus erkennen. Demnach scheinen weibliche Jugendliche diese Berufe als weniger männlich konnotiert bzw. stärker weiblich konnotiert wahrzunehmen – identische Befunde zeigen sich auch bei Ratschinski (2009, S. 106). Wenn gleich mittlere Effektstärken vorliegen ($d = .50$ bis $d = .64$), lassen sich unter Berücksichtigung der absoluten Höhe der Mittelwerte, die sich alle eher dem neutralen Geschlechtstypbereich zurechnen lassen ($4 \leq M_G \leq 6$), klare Aussagen im Sinne einer geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Verortung dieser Berufe in männliche oder weibliche Geschlechtstypbereiche nicht ableiten. In Bezug auf die Prestigeeinschätzungen zeigt sich, dass weibliche Jugendliche A- und S-Berufen im Mittel ein höheres Prestige zuschreiben als männliche Jugendliche, wobei die absoluten Mittelwerte ebenfalls in den mittleren Bereich fallen ($4 \leq M_P \leq 6$). Auch hier stimmen die Befunde mit denen von Ratschinski (2009, S. 106) überein. Die Effektstärken erweisen sich jedoch mit $d = .22$ (A-Berufe) und $d = .29$ (S-Berufe) als eher klein. Auf globaler Ebene lässt sich **Hypothese 2a** nicht aufrechterhalten und wird daher **abgelehnt**.

Tabelle 36: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der 60 Berufe entlang der RIASEC-Kategorien nach Geschlecht

	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d
	männlich		weiblich					
	M	SD	M	SD				
Geschlechtstyp								
R_G ($k = 10$):	3.84	.62	3.99	.49	-3.575	<.001*	[-.230; .067]	.27
	(n = 376)		(n = 340)		702.450			
I_G ($k = 10$):	3.91	.63	4.07	.51	-3.636	<.001*	[-.239; -.071]	.28
	(n = 376)		(n = 340)		706.599			
A_G ($k = 10$):	5.17	.53	5.46	.43	-8.108	<.001*	[-.362; -.221]	.60
	(n = 376)		(n = 340)		704.873			
S_G ($k = 10$):	6.07	.59	6.15	.51	-1.864	.063	[-.159; .004]	/
	(n = 377)		(n = 340)		715			
E_G ($k = 10$):	5.09	.62	5.46	.52	-8.602	<.001*	[-.454; -.285]	.64
	(n = 376)		(n = 340)		714			
C_G ($k = 10$):	4.33	.66	4.64	.58	-6.741	<.001*	[-.405; -.222]	.50
	(n = 376)		(n = 339)		712.837			
Prestigeniveau								
R_P ($k = 10$):	4.99	.90	4.97	.95	.261	.794	[-.118; .154]	/
	(n = 376)		(n = 340)		714			
I_P ($k = 10$):	5.25	1.01	5.36	1.09	-1.397	.163	[-.266; .045]	/
	(n = 376)		(n = 340)		692.616			
A_P ($k = 10$):	5.22	.92	5.43	.99	-2.954	.003*	[-.353; -.071]	.22
	(n = 376)		(n = 340)		714			
S_P ($k = 10$):	4.55	.97	4.83	.99	-3.800	<.001*	[-.421; -.134]	.29
	(n = 377)		(n = 340)		715			
E_P ($k = 10$):	4.89	.90	4.93	.92	-.524	.600	[-.169; -.098]	/
	(n = 376)		(n = 340)		714			
C_P ($k = 10$):	5.33	1.01	5.27	1.00	.717	.474	[-.094; .201]	/
	(n = 376)		(n = 339)		713			

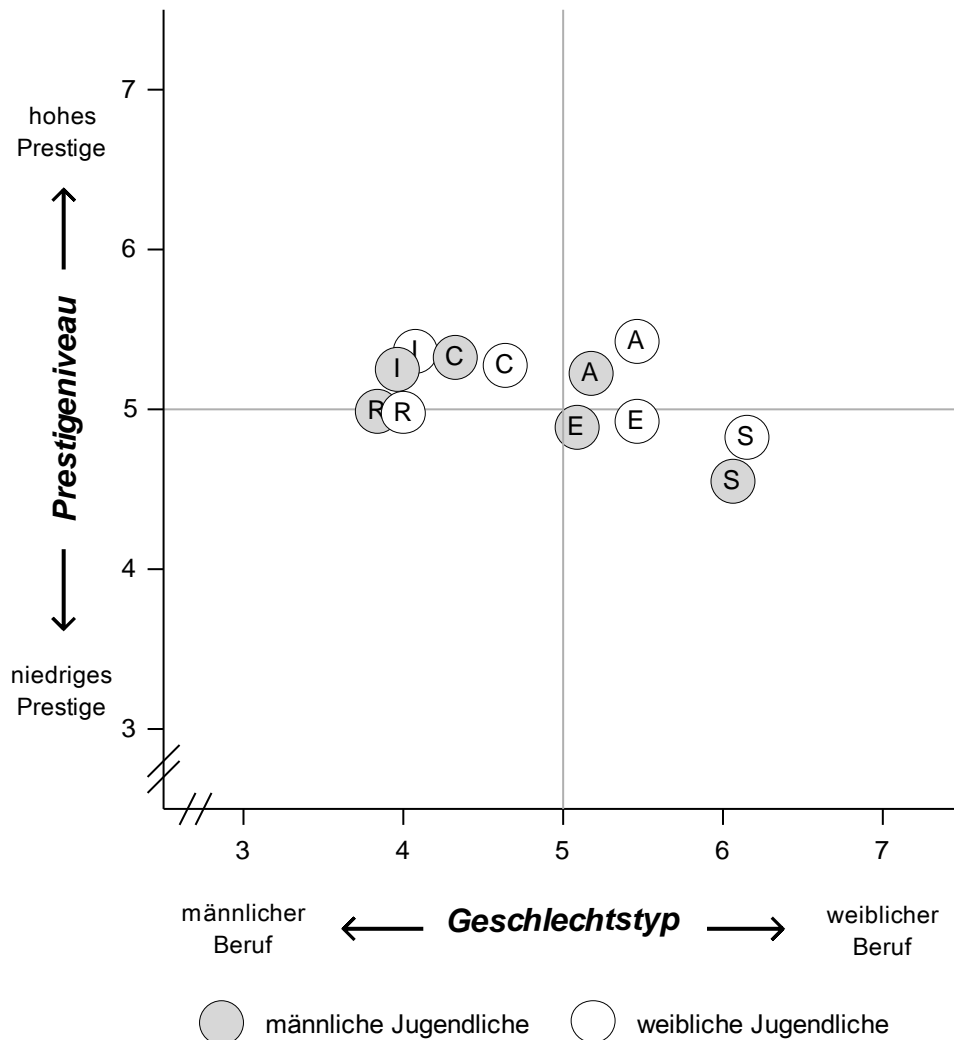
Anmerkungen:

In Bezug auf die mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen von R-, I-, A- und C-Berufen erweisen sich die Varianzen als heterogen (R: $F = 12.881$, $p < .001$; I: $F = 8.252$, $p = .004$; A: $F = 7.015$, $p = .008$; C: $F = 5.025$, $p = .025$). In Bezug auf die mittleren Prestigeeinschätzungen von I-Berufen erweisen sich die Varianzen als heterogen ($F = 4.322$, $p = .038$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 6$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

In Abbildung 15 sind die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der jeweils nach RIASEC-Primärtyp zusammengefassten Berufskonzepte von männlichen und weiblichen Jugendlichen grafisch dargestellt.

Abbildung 15: Mittlere Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen nach RIASEC-Kategorien von männlichen und weiblichen Jugendlichen



Anmerkungen:

Dargestellt sind die nach RIASEC-Primärtyp kategorisierten mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen von männlichen und weiblichen Jugendlichen mit jeweils $k = 10$ Berufen. Da sich die hier dargestellten Mittelwerte auf die jeweils mittleren Skalenbereiche beschränken, wurden die beiden Achsen verkürzt dargestellt. Die den beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau zugrundeliegenden Einschätzungsskalen reichen insgesamt von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ sowie von 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“.

Wenngleich die Ergebnisse der T-Tests vereinzelt signifikante Geschlechtsunterschiede aufzeigen, legen die hier visualisierten, nach RIASEC-Kategorien gebündelten mittleren Berufskonzepte eine relative Einschätzungsähnlichkeit zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen nahe. Zudem fallen die mittleren Differenzen in den Einschätzungen von männlichen und weiblichen Jugendlichen insgesamt gering aus. Die größten Diskrepanzen in den mittleren Einschätzungen entlang der RIASEC-Kategorien lassen sich zwischen männlichen und weiblichen

Jugendlichen bei E-Berufen auf der Geschlechtsdimension sowie bei S-Berufen auf der Prestigedimension erkennen. Die jeweils geschätzten Parameter der mittleren Differenz weisen jedoch mit Werten von $D_i = -.369$ (E_G) und $D_i = -.278$ (S_P) auf eher geringe Unterschiede hin.

Ferner wurden T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier bezüglich der Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen entlang der RIASEC-Kategorien durchgeführt. Auch hier wurden die lokalen Signifikanzgrenzen über die Bonferroni-Holm-Korrektur jeweils auf der Grundlage von $m = 6$ Tests angepasst. Die Ergebnisse sind in Tabelle 37 aufgeführt. Hinsichtlich der Geschlechtstypeneinschätzungen erweisen sich die mittleren Differenzen bei R-, I- und E-Berufen als signifikant. Demnach werden R- und I-Berufe von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier stärker dem männlichen Geschlechtstypbereich zugerechnet als von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei. Bezüglich der mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen von E-Berufen lässt sich bei Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier ein höherer Mittelwert identifizieren, d.h. die Geschlechtstypisierung dieser Berufe scheint sich bei diesen Jugendlichen stärker dem weiblichen Geschlechtstypbereich anzunähern. Die absolute Höhe der Mittelwerte weist jedoch darauf hin, dass diese Berufe von beiden Gruppen als eher geschlechtsneutral wahrgenommen werden ($4 \leq M_G \leq 6$). Alle Effektstärken erweisen sich mit Werten von $d = .20$ bis $d = .34$ als eher klein. Auf der Prestigedimension zeigen sich nach Adjustierung der lokalen Alpha-Niveaus signifikante Unterschiede in den mittleren Prestigeeinschätzung bei I- und E-Berufen, wobei auch hier die Effektstärken mit $d = .24$ (I_P) und $d = .21$ (E_P) klein ausfallen. Inhaltlich weisen diese Effekte darauf hin, dass Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier diese Berufe im Prestigeniveau höher einschätzen als Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei. Auf globaler Ebene lässt sich **Hypothese 2b** nicht bestätigen und wird daher **abgelehnt**.

Tabelle 37: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der 60 Berufe entlang der RIASEC-Kategorien nach Entwicklungsstufe

	Entwicklungsstufe				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d
	drei		vier					
	M	SD	M	SD				
Geschlechtstyp								
R_G ($k = 10$):	3.98	.56	3.79	.55	4.386	<.001*	[.105; .275]	.34
	(n = 455)		(n = 261)		714			
I_G ($k = 10$):	4.04	.59	3.89	.56	3.514	<.001*	[.069; .245]	.26
	(n = 455)		(n = 261)		714			
A_G ($k = 10$):	5.30	.54	5.34	.45	-1.164	.245	[-.123; .031]	/
	(n = 455)		(n = 261)		714			
S_G ($k = 10$):	6.11	.56	6.11	.55	-.067	.947	[-.088; .082]	/
	(n = 456)		(n = 261)		715			
E_G ($k = 10$):	5.22	.63	5.34	.53	-2.706	.007*	[-.217; -.035]	.20
	(n = 455)		(n = 261)		714			
C_G ($k = 10$):	4.48	.65	4.46	.63	.415	.678	[-.077; .119]	/
	(n = 454)		(n = 261)		713			
Prestigeniveau								
R_P ($k = 10$):	4.97	.96	5.00	.87	-.397	.691	[-.170; .113]	/
	(n = 455)		(n = 261)		714			
I_P ($k = 10$):	5.21	1.10	5.46	.97	-3.154	.002*	[-.404; -.094]	.24
	(n = 455)		(n = 261)		600.498			
A_P ($k = 10$):	5.26	1.02	5.41	.84	-2.071	.039	[-.301; -.008]	/
	(n = 455)		(n = 261)		626.968			
S_P ($k = 10$):	4.65	1.04	4.74	.90	-1.253	.211	[-.237; .052]	/
	(n = 456)		(n = 261)		606.222			
E_P ($k = 10$):	4.84	.98	5.03	.75	-2.977	.003*	[-.323; -.066]	.21
	(n = 455)		(n = 261)		661.282			
C_P ($k = 10$):	5.27	1.09	5.36	.83	-1.242	.215	[-.233; .052]	/
	(n = 454)		(n = 261)		660.212			

Anmerkungen:

In Bezug auf die mittleren Prestigeeinschätzungen von I-, A-, S-, E- und C-Berufen erweisen sich die Varianzen als heterogen (I: $F = 4.566$, $p = .033$; A: $F = 4.589$, $p = .033$; S: $F = 5.824$, $p = .016$; E: $F = 10.294$, $p = .001$; C: $F = 14.218$, $p < .001$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 6$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

Trotz der identifizierten Mittelwertdifferenzen bezüglich der Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen entlang einzelner RIASEC-Kategorien legen die als gering zu interpretierenden ab-

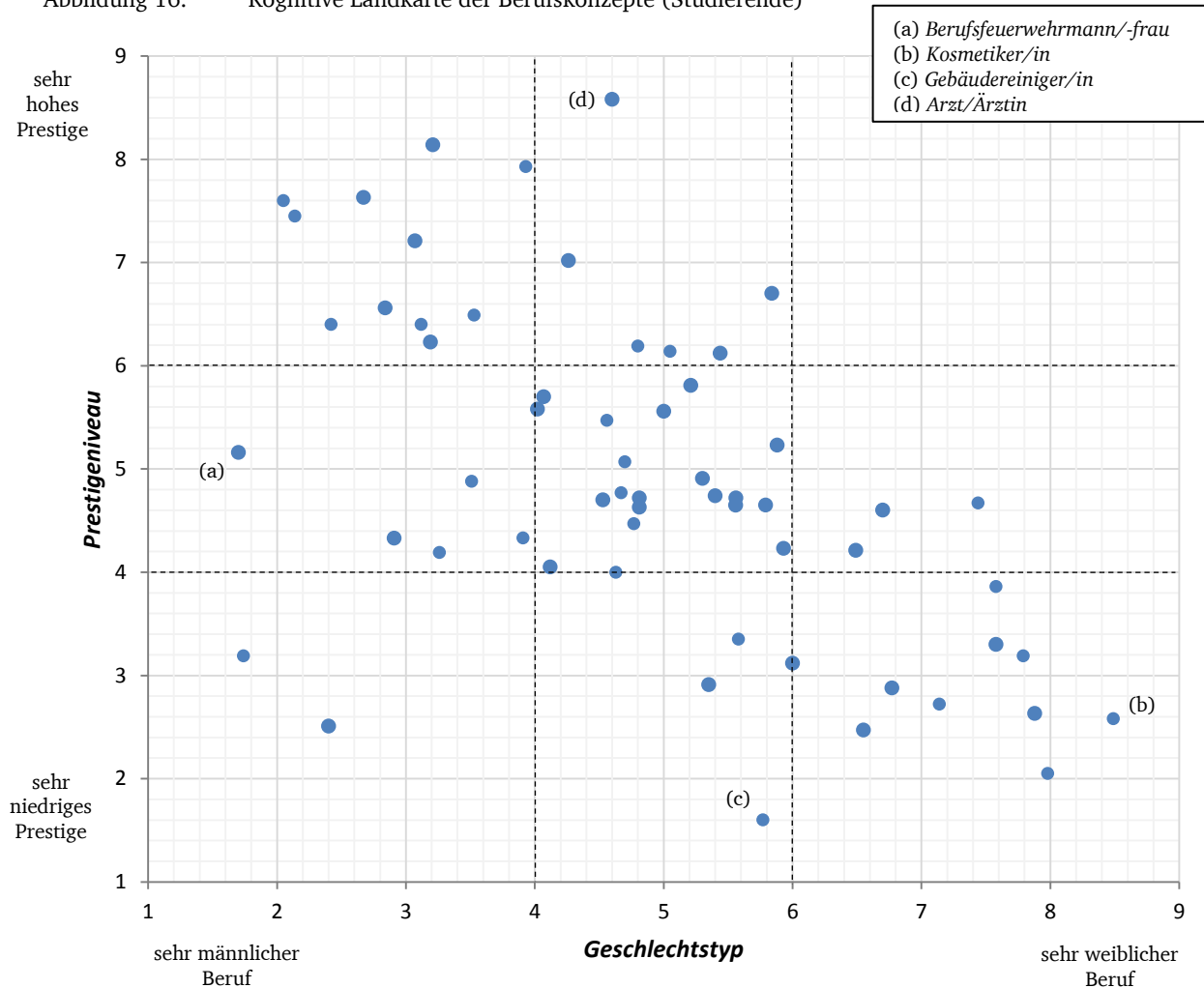
soluten mittleren Differenzen eine relative Einschätzungsähnlichkeit in Abhängigkeit vom Geschlecht sowie von der Entwicklungsstufe nahe. Zur Erklärung unterschiedlicher Prestigeeinschätzungen weist Ratschinski (2009) darauf hin, dass Prestigeeurteile insbesondere dann höher ausfallen, wenn sich diese auf eigene Wunschberufe beziehen (S. 120f.). In diesem Zusammenhang wird erwartet, dass Jugendliche ihre entlang der RIASEC-Kategorien klassifizierten beruflichen Aspirationen im Prestige subjektiv besonders hoch einschätzen. Aufgrund der identifizierten graduellen Unterschiede in den Berufskonzepten scheint daher für die anschließende Hypothesenprüfung zur Konstitution beruflicher Aspirationen nach Geschlecht und Entwicklungsstufe auf der Grundlage von subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen eine vorsichtige Ergebnisinterpretation erforderlich. So könnten Unterschiede in der Konstitution der beruflichen Aspirationsfelder einerseits durch unterschiedliche Aspirationen mit jeweils unterschiedlichen Berufskonzepten, andererseits aber auch durch gleiche Aspirationen, die jedoch in Abhängigkeit vom Geschlecht und von der Entwicklungsstufe der Jugendlichen im Geschlechtstyp und Prestigeniveau unterschiedlich wahrgenommen werden, zustande kommen.

Zur Bekräftigung ähnlicher Berufskonzepte verweist Gottfredson auf Korrelationen im Bereich von $> .90$ bei verschiedenen Befragtengruppen in Bezug auf Geschlechtstyp- oder Prestigeeinschätzungen (vgl. Gottfredson 1981, S. 550). In der vorliegenden Untersuchung lassen sich diese starken Korrelationen in den Einschätzungen von männlichen und weiblichen Jugendlichen sowie zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier replizieren. So zeigt sich über alle 60 Berufe zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen ein Zusammenhang von $r_{(60)} = .98$ ($p < .001$) hinsichtlich der mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen sowie ein Zusammenhang von $r_{(60)} = .97$ ($p < .001$) bezüglich der mittleren Prestigeeinschätzungen. Differenziert nach Entwicklungsstufen zeigt sich in Hinblick auf die mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier ein Zusammenhang von $r_{(60)} = .99$ ($p < .001$) und ein Zusammenhang von $r_{(60)} = .98$ ($p < .001$) in Bezug auf die mittleren Prestigeeinschätzungen. Ähnlich starke Korrelationen bezüglich subjektiver Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen konnten in jüngeren Untersuchungen zwischen Jugendlichen und Studierenden (als Referenzgruppe von Erwachsenen) aufgezeigt werden (z.B. Kayser et al. 2013, S. 28; Ratschinski 2009, S. 107f.).

Zur Überprüfung der Ähnlichkeit in den Berufskonzepten wurden die 60 Berufe überdies von insgesamt $n = 43$ Studierenden, die im Rahmen berufspädagogischer Veranstaltungen für die Teilnahme an einer Befragung gewonnen werden konnten, hinsichtlich Geschlechtstyp- und Prestigeniveau eingeschätzt. In Abbildung 16 ist die Struktur der kognitiven Landkarte der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe dargestellt. Im Vergleich zur kognitiven Landkarte der Jugendlichen (siehe Abbildung 12) zeigt sich bei Studierenden eine stärker zu den jeweiligen Skalenpolen ausdifferenzierte Landkarte. Der Vergleich der äußeren Endpunkte der kognitiven Landkarten legt jedoch auf den ersten Blick eine hohe Übereinstimmung in den Berufskonzepten nahe. So schätzen Studierende den Beruf *Arzt/Ärztin* im Mittel ebenfalls am prestigeträchtigsten ($M_p = 8.58$, $SD_p = .70$) und den Beruf *Gebäudereiniger/in* im Mittel am prestigieniedrigsten ($M_p = 1.60$, $SD_p = 1.12$) ein. Hinsichtlich des Geschlechtstypus wird der Beruf *Kosmetiker/in* ($M_G = 8.49$, $SD_G = 1.18$) auch von Studierenden im Mittel am stärksten als weiblich konnotiert eingeschätzt. Während der männliche Extrempol auf der Geschlechtsdimension der kognitiven Landkarte bei Jugendlichen über den Beruf *Kfz-Mechatroniker/in* definiert wird, wird dieser in der studentischen Stichprobe über den Beruf *Berufsfeuerwehrmann/-frau* ($M_G = 1.70$, $SD_G = .89$) bestimmt; der Beruf *Kfz-Mechatroniker/in* wird von den Studierenden im Mittel jedoch als ähnlich männlich eingeschätzt ($M_G = 1.74$, $SD_G = .98$) und lässt sich demnach auch dem männlichen Pol auf der Geschlechtsdimension zurechnen. Die Punktwolke der mittleren Berufskonzepte der Studierenden legt einen im Vergleich zu jener

der Jugendlichen stärker ausgeprägten negativen Zusammenhang zwischen den Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen nahe, der sich auch empirisch bekräftigen lässt: $r_{(60)} = -.56$, $p < .01$.

Abbildung 16: Kognitive Landkarte der Berufskonzepte (Studierende)



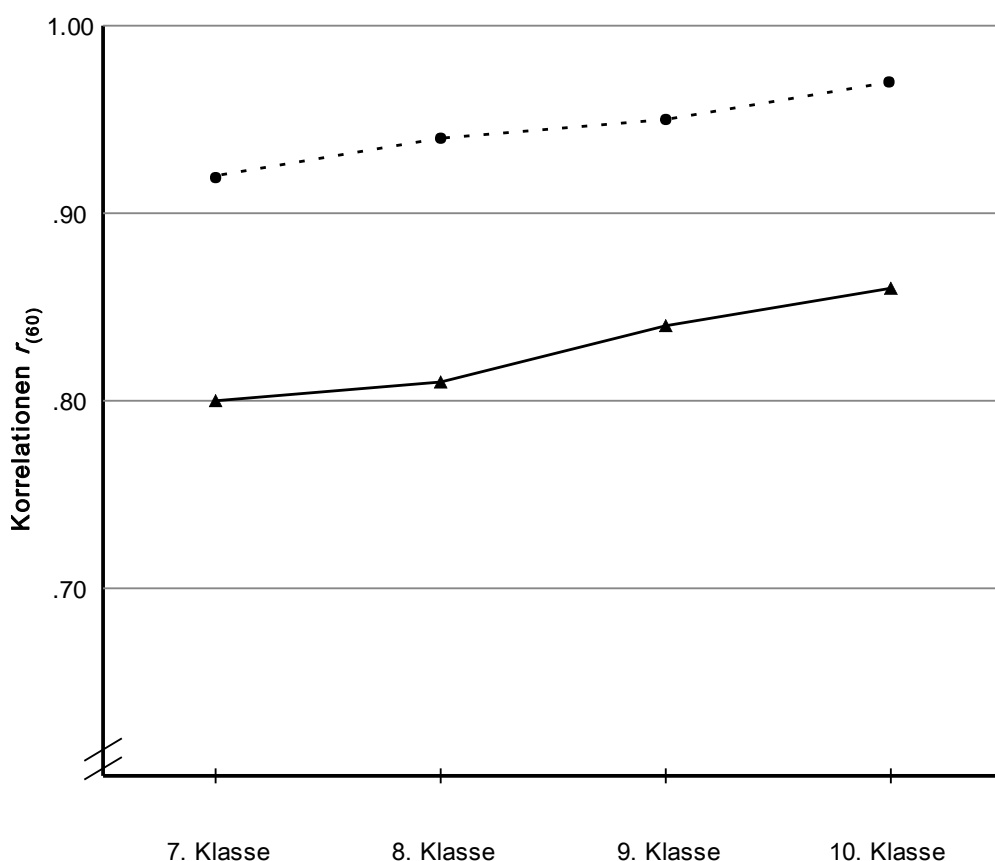
Anmerkungen:

Abgebildet sind die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der 60 Berufe mit (a) niedrigstem und (b) höchstem Geschlechtstypwert sowie (c) niedrigstem und (d) höchstem Prestigewert.

Die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen, die zugehörigen Standardabweichungen sowie die 99 %-Konfidenzintervalle über alle 60 Berufe der studentischen Stichprobe sind in Tabelle 70 im Anhang A1 aufgeführt. Zur Beurteilung der Übereinstimmung in den Berufskonzepten von Jugendlichen und Studierenden wurde ermittelt, bei wie vielen Berufen der Mittelwert der Jugendlichen in das 99 %-Konfidenzintervall der studentischen Stichprobe fällt. Hinsichtlich der mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen fallen insgesamt 37 Berufe und bezüglich der mittleren Prestigeeinschätzungen insgesamt 24 Berufe in den Vertrauensbereich des geschätzten Populationsparameters. Dies entspricht einer prozentualen Einschätzungsähnlichkeit von 61.7 % (Geschlechtstyp) und 40 % (Prestigeniveau). Zur teststatistischen Prüfung der Einschätzungsähnlichkeit wird in Hypothese 3 angenommen, dass bezüglich der mittleren Ge-

schlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen von Jugendlichen und Studierenden ein starker positiver Zusammenhang vorliegt. In Bezug auf den Geschlechtstypus korrelieren die mittleren Einschätzungen von Jugendlichen und Studierenden über alle 60 Berufe mit $r_{(60)} = .94$ ($p < .001$). Bezüglich des Prestigeniveaus lässt sich eine leicht niedrigere, aber dennoch starke Korrelation mit $r_{(60)} = .83$ ($p < .001$) identifizieren. **Hypothese 3** kann somit **angenommen** werden. Bei Differenzierung der Stichprobe der Jugendlichen nach Klassenstufen zeigt sich, dass die mittleren Berufskonzepte der Jugendlichen von der 7. bis zur 10. Klassenstufe zunehmend stärker mit denen der Studierenden korrelieren (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17: Korrelationen der mittleren Berufskonzepte von Jugendlichen (7. bis 10. Klasse) und Studierenden



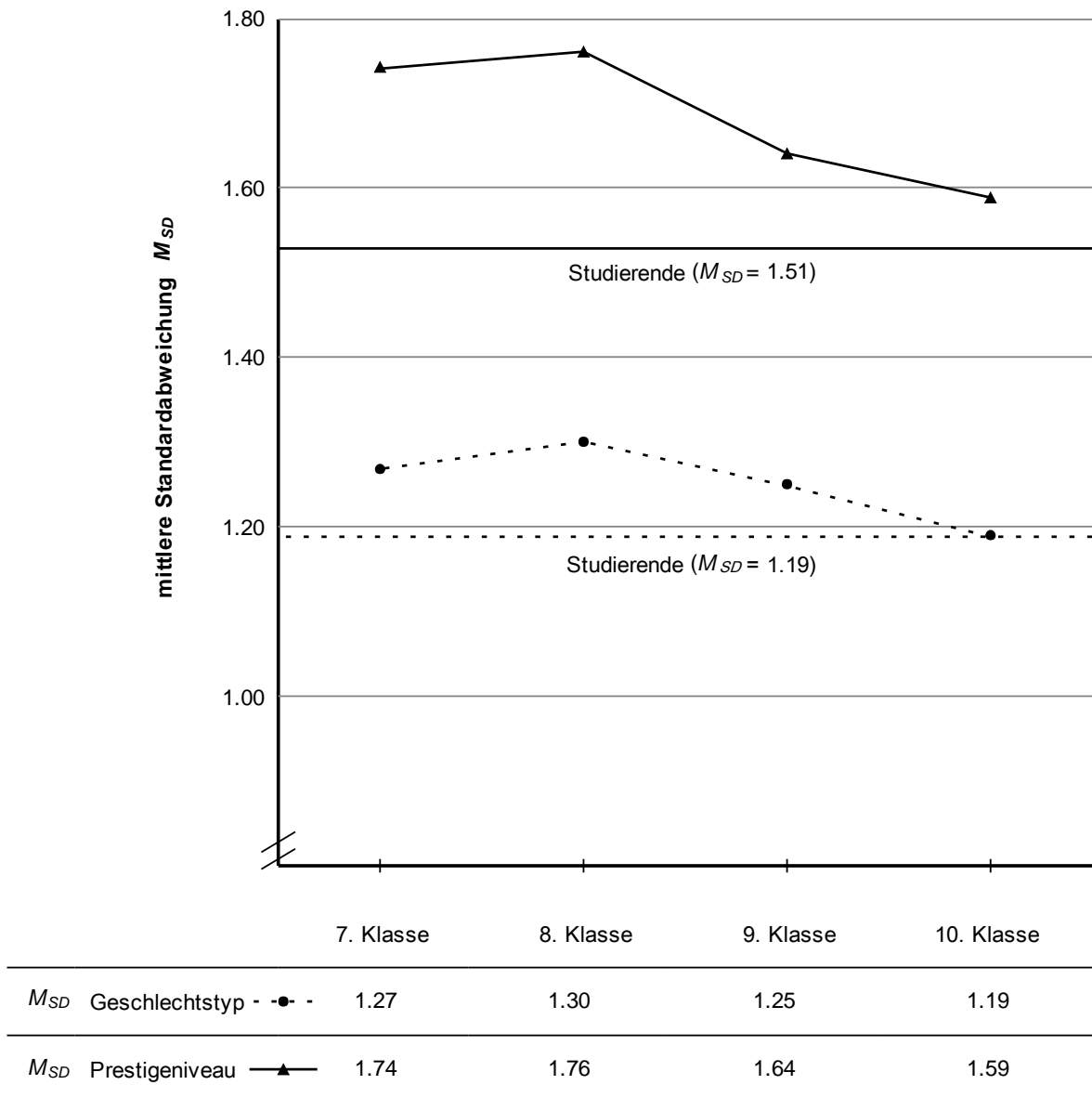
Jugendliche x Studierende				
	.92	.94	.95	.96
Geschlechtstyp $r_{(60)}$ - ● -				
Jugendliche x Studierende				
	.80	.81	.84	.86
Prestigeniveau $r_{(60)}$ —▲—				

Anmerkungen:

Dargestellt sind die Korrelationskoeffizienten in Bezug auf die mittleren Geschlechtstyp- sowie Prestigeeinschätzungen über alle 60 Berufe von Jugendlichen und Studierenden.

Dieser zunehmende Konsens in den Berufskonzepten lässt sich ferner bei Inspektion der mittleren Standardabweichungen der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen erkennen (siehe Abbildung 18). Auf deskriptiver Ebene zeigt sich, dass die mittleren Standardabweichungen im querschnittlichen Verlauf von der 8. bis zur 10. Klassenstufe insgesamt kleiner werden und sich den Kennwerten der studentischen Stichprobe annähern. Darüber hinaus deuten die Befunde darauf hin, dass zwischen Jugendlichen und Studierenden eine stärkere Einigkeit über den Geschlechtstypus als über das Prestigeniveau von Berufen herrscht.

Abbildung 18: Mittlere Standardabweichungen in den Berufskonzepten von Studierenden und Jugendlichen



Anmerkungen:

Dargestellt sind die mittleren Standardabweichungen in Bezug auf die mittleren Geschlechtstyp- sowie Prestigeeinschätzungen über alle 60 Berufe.

5.1.4 Verwandte Außenkriterien

Zur Validierung der Berufskonzepte wurden verwandte Außenkriterien herangezogen und mit den subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen in Beziehung gesetzt. Wie Gottfredson (1981) aufzeigt, lassen sich hohe Korrelationen zwischen geschlechtstypischen Berufsvorstellungen und berufsbezogenen Frauenanteilen aufzeigen (S. 551). In Hypothese 4a wird demnach angenommen, dass sich die Beziehung zwischen subjektiven Geschlechtstypeneinschätzungen und prozentualen Frauenanteilen durch einen starken positiven Zusammenhang auszeichnet. Die berufsgruppenspezifischen Frauenanteile wurden über die Daten des Mikrozensus 2013 (Statistisches Bundesamt 2014) ermittelt. Die als eher weiblich eingeschätzten Berufe ($M_G > 6$) sollten demnach eher weiblich besetzten Berufsgruppen (Frauenanteil $\geq 60\%$) und die als eher männlich eingeschätzten Berufe ($M_G < 4$) eher männlich besetzten Berufsgruppen (Frauenanteil $\leq 40\%$) zugerechnet werden können. In Tabelle 38 sind die von Jugendlichen im Mittel als eher weiblich und als eher männlich eingeschätzten Berufe sowie die zugehörigen berufsgruppenspezifischen Frauenanteile aufgeführt. Von den insgesamt $n = 11$ als eher weiblich eingeschätzten Berufen lassen sich $n = 10$ (90.9%) weiblich besetzten Berufsgruppen zurechnen. Von den insgesamt $n = 14$ als eher männlich eingeschätzten Berufen fallen alle in die Kategorie männlich besetzter Berufsgruppen.

Über alle 60 Berufe hinweg zeigt sich, dass die mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen der Jugendlichen mit den prozentualen Frauenanteilen der jeweiligen Berufsgruppen eine Korrelation von $r_{(60)} = .75$ ($p < .001$) aufweisen. Dieser starke positive Zusammenhang zeigt sich sowohl unter Berücksichtigung der mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen von weiblichen als auch von männlichen Jugendlichen: $r_{(60,m)} = .74$, $p < .001$; $r_{(60,w)} = .74$, $p < .001$. **Hypothese 4a** kann somit **angenommen** werden.

Als Validierungskriterium der Prestigeeinschätzungen wurden die Prestigewerte der standardisierten internationalen Berufsprestigeskala (SIOPS) nach Ganzeboom und Treiman (1996) herangezogen. Mit Rekurs auf die Annahme, dass der kognitiven Landkarte von Berufen eine relativ universelle Struktur zugrunde liegt, wird ein starker positiver Zusammenhang zwischen den standardisierten Prestigewerten und den subjektiven Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen angenommen (Hypothese 4b). Die mittleren Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen und die SIOPS-Prestigewerte weisen mit $r_{(60)} = .57$ ($p < .001$) einen nach Cohen (1992) als stark zu interpretierenden positiven Zusammenhang auf. Vergleichbare Zusammenhänge lassen sich auch unter Berücksichtigung der mittleren Prestigeeinschätzungen von weiblichen und männlichen Jugendlichen identifizieren: $r_{(60,m)} = .55$, $p < .001$; $r_{(60,w)} = .58$, $p < .001$. **Hypothese 4b** kann somit ebenfalls **angenommen** werden.

Tabelle 38: Als eher männlich und weiblich eingeschätzte Berufe, berufsgruppenspezifische Frauenanteile

	Geschlechtstyp M_G	KldB 2010	Frauenanteil in %
Eher als weiblich eingeschätzte Berufe ($M_G > 6$):			
Kosmetiker/in	8.11	823	89.9
Ballettlehrer/in	8.02	845	33.5
Steward/Stewardess (Flugbegleiter/in)	7.59	514	68.5
Erzieher/in (Kindergärtner/in)	7.51	831	84.2
Friseur/in	7.04	823	89.9
Modeschneider/in	6.99	282	78.1
Altenpfleger/in	6.66	821	86.5
Krankenpfleger/in	6.61	813	80.6
Arzthelfer/in (medizinische/r Fachangestellte/r)	6.30	811	98.5
Verkäufer/in	6.08	621	71.3
Tierpfleger/in	6.01	115	63.3
Eher als männlich eingeschätzte Berufe ($M_G < 4$):			
Kfz-Mechatroniker/in	2.22	252	3.1
Maschinenbauingenieur/in	2.67	251	14.9
Berufsfeuerwehrmann/-frau	2.68	531	23.1
Pilot/in	2.72	523	0
Ingenieur/in Elektrotechnik	2.93	263	11.6
Industriemechaniker/in	3.00	251	14.9
Physiker/in	3.39	414	14.7
Informatiker/in	3.58	431	13.7
Mathematiker/in	3.60	411	33.3
Kriminalkommissar/in	3.62	532	19.7
Polizist/in	3.65	532	19.7
Maler/in & Lackierer/in	3.68	332	3.9
Regisseur/in	3.70	944	38.7
Historiker/in	3.91	912	0

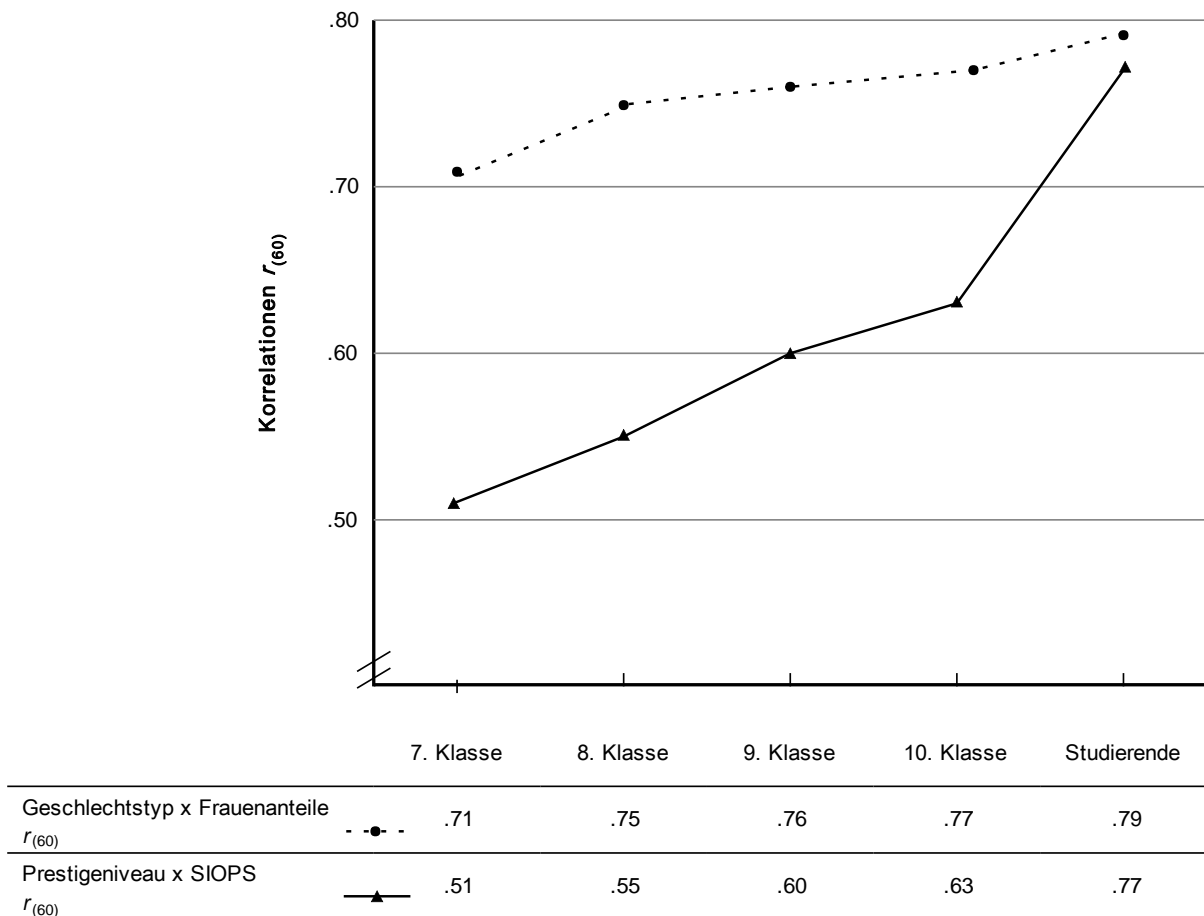
Anmerkungen:

Aufgeführt sind die von Jugendlichen als eher weiblich ($M_G \geq 6$) sowie als eher männlich ($M_G < 4$) eingeschätzten Berufe und die jeweiligen Frauenanteile in % auf der Datengrundlage des Mikrozensus 2013 nach Berufsgruppen (3-Steller) gemäß der Klassifikation der Berufe (KldB 2010).

Im Vergleich zu den identifizierten Zusammenhängen von subjektiven Geschlechtstypeneinschätzungen und den Frauenanteilen nach Berufsgruppen erweisen sich die Korrelationen zwischen den subjektiven Prestigeeinschätzungen und den SIOPS-Prestigewerten jedoch als schwächer. Gemäß den zuvor dokumentierten Befunden scheint unter den Jugendlichen ein stärkerer Konsens über den Geschlechtstypus als über das Prestigeniveau von Berufen vorzuliegen. Insgesamt indizieren die Befunde, dass Prestigeeinstellungen von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier stärker ausdifferenziert sind als von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und die Prestigeeinschätzungen von Jugendlichen der 7. bis zur 10. Klassenstufe zunehmend konsistenter werden und stärker mit den Einschätzungen von Studierenden einhergehen. In Abbildung 19 sind die Korrelationskoeffizienten zwischen den mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen und den prozentualen Frauenanteilen anhand der Daten des Mikrozensus sowie die Korrelationen zwischen den mittleren Prestigeeinschätzungen und den standardisierten SIOPS-Prestigewerten

über alle 60 Berufe von Jugendlichen der 7. bis 10. Klassenstufe und Studierenden dargestellt. Die Korrelationen zwischen den prozentualen Frauenanteilen und den mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen erweisen sich bei Jugendlichen der 7. Klassenstufe mit $r_{(60)} = .71$ ($p < .001$) und Studierenden mit $r_{(60)} = .79$ ($p < .001$) als ähnlich stark. Die Korrelation der SIOPS-Prestigewerte und den subjektiven Prestigeeinschätzungen von Jugendlichen der 7. Klassenstufe lässt sich mit $r_{(60)} = .51$ ($p < .001$) auch als stark bewerten, wenngleich dieser Zusammenhang im direkten Vergleich zur geschlechtsspezifischen Korrelation geringer ausfällt. Ferner indizieren die Korrelationskoeffizienten der Jugendlichen von der 7. bis zur 10. Klassenstufe sowohl hinsichtlich der Geschlechtsdimension als auch der Prestigedimension einen zunehmend stärkeren Zusammenhang. Während bei Jugendlichen der 10. Klassenstufe hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Korrelation bereits ein ähnlich hohes Niveau wie bei Studierenden erreicht wird, lässt sich in Bezug auf das Prestigeniveau eine stärkere Diskrepanz erkennen. Bei alleiniger Betrachtung der studentischen Stichprobe zeigt sich, dass die prozentualen Frauenanteile mit den mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen ähnlich stark korrelieren wie die SIOPS-Prestigewerte mit den mittleren Prestigeeinschätzungen. In Bezug auf Gottfredsons Entwicklungsmodell bekräftigen auch diese Befunde einen bereits im Jugendalter etablierten Konsens in den geschlechtstypischen Berufskonzepten. Ein vergleichbarer Konsens hinsichtlich des Berufsprestiges lässt sich auf der Datengrundlage der vorliegenden Untersuchung indes lediglich innerhalb der studentischen Stichprobe erkennen.

Abbildung 19: Korrelationen der Berufskonzepte von Jugendlichen und Studierenden mit prozentualen Frauenanteilen und SIOPS-Prestigewerten



Anmerkungen:

Dargestellt sind die Korrelationskoeffizienten zwischen den mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen und den prozentualen Frauenanteilen (auf der Datengrundlage des Mikrozensus 2013) sowie die Korrelationen zwischen den mittleren Prestigeeinschätzungen und SIOPS-Prestigewerten nach Ganzeboom und Treiman (1996) über alle 60 Berufe.

5.1.5 Bilanzierung und Diskussion der Ergebnisse

Mit dem Ziel die Konstitution beruflicher Aspirationen zu analysieren, wurden zunächst die theoretischen Grundannahmen bezüglich der kognitiven Landkarte von Berufskonzepten überprüft. Nach der Theorie von Gottfredson (1981) entwickeln sich bereits im Kindesalter Vorstellungen von Berufen, die über eine kognitive Landkarte von Berufskonzepten entlang der beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau repräsentiert sind. In ihrer Theorie konnte Gottfredson empirisch aufzeigen, dass Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen nicht miteinander korrelieren (vgl. ebd., S. 551). Darüber hinaus nimmt Gottfredson an, dass Berufskonzepte eine hohe Universalität aufweisen und sich die kognitiven Landkarten über verschiedene Personengruppen hinweg als ähnlich bewerten lassen (vgl. ebd., S. 575).

Zur Erfassung der kognitiven Landkarte von Berufskonzepten wurde den Jugendlichen in der vorliegenden Untersuchung eine Liste mit 60 Berufen zur Einschätzung vorgelegt. Hierbei sollten die Jugendlichen zunächst angeben, welche Berufe ihnen bekannt sind. Im Anschluss wurden die Jugendlichen gebeten, die ihnen bekannten Berufe hinsichtlich Geschlechtstyp und Prestigeniveau einzuschätzen. Entsprechend dem Vorgehen von Lapan und Jingleleski (1992),

Ratschinski (2009), Kayser, Steinritz und Ziegler (2013) sowie Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) wurden neunstufige Einschätzungsskalen von 1 „sehr männlicher Beruf“ bis 9 „sehr weiblicher Beruf“ sowie von 1 „sehr niedriges Prestige“ bis 9 „sehr hohes Prestige“ eingesetzt, wobei Angaben in mittleren Skalenbereichen als neutrale Geschlechtstyp- bzw. mittlere Prestigeeinschätzungen interpretiert wurden.

Die Bestimmung und Analyse der kognitiven Landkarte der Berufskonzepte erfolgte auf Basis der von den Jugendlichen als bekannt angegebenen Berufe. Mit dem Ziel zu überprüfen, ob die zur Einschätzung vorgelegten Berufe den Jugendlichen hinreichend bekannt sind, wurde der mittlere Bekanntheitsgrad ermittelt. Von den insgesamt 60 Berufen wurden von den Jugendlichen im Mittel 51.72 Berufe als bekannt angegeben ($SD = 8.67$). Differenziert nach Geschlecht sowie Entwicklungsstufe lassen sich keine bedeutsamen Unterschiede erkennen. Für die anschließenden Hypothesenprüfungen liegen somit keine Einschränkungen in Bezug auf die Konstitution der kognitiven Landkarte und der beruflichen Aspirationen aufgrund eines unzureichenden oder nach Geschlecht und Entwicklungsstufe unterschiedlichen Bekanntheitsgrades vor.

Auf der Grundlage von mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen wurden Korrelationsanalysen durchgeführt, um die Unabhängigkeitsannahme in Bezug auf die beiden Dimensionen Geschlechtstypus und Prestigeniveau zu überprüfen. Die Unabhängigkeit der Dimensionen konnte in der vorliegenden Untersuchung nicht bestätigt werden (**Hypothese 1 abgelehnt**). Der ermittelte Korrelationskoeffizient von $r_{(60)} = -.46$ indiziert, dass Berufe, die als eher weiblich konnotiert wahrgenommen werden, im Berufsprestige eher niedriger eingeschätzt werden. Dieser Befund scheint insbesondere bei der Interpretation der Ergebnisse zur Konstitution der beruflichen Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen relevant. Ließe sich etwa eine niedrigere Prestigeorientierung bei weiblichen gegenüber männlichen Jugendlichen identifizieren, könnte dies auch dadurch erklärt werden, dass sich die beruflichen Aspirationen von weiblichen Jugendlichen stärker in einem als weiblich konnotierten Geschlechtstypbereich verorten. Alternativ könnte eine stärkere Aspiration männlich konnotierter Berufskonzepte von weiblichen Jugendlichen dadurch erklärt werden, dass hierüber der Erhalt oder die Erhöhung eines prestigesepezifisch angemessenen Berufsstatus angestrebt wird.

In Bezug auf die mittleren Berufskonzepte entlang der RIASEC-Kategorien lassen sich vereinzelt signifikante Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen sowie Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und Entwicklungsstufe vier aufzeigen. **Hypothesen 2a und 2b** werden somit auf globaler Ebene **abgelehnt**. Die jeweiligen mittleren Differenzen erweisen sich jedoch als gering und deuten auf eine relative Einschätzungsähnlichkeit hin. Auch die Punktwolken der mittleren Berufskonzepte legen eine relativ ähnliche Struktur nahe, wobei sich insbesondere Prestigevorstellungen von Entwicklungsstufe drei zu Entwicklungsstufe vier stärker ausdifferenzieren scheinen. Ein stärkerer Konsens hinsichtlich des Geschlechtstypus lässt sich ebenfalls in der Gegenüberstellung der mittleren Berufskonzepte von Jugendlichen und Studierenden (als Referenzgruppe von Erwachsenen) erkennen. Gemäß dem Entwicklungsmodell von Gottfredson lässt sich dieser stärkere Konsens hinsichtlich des Geschlechtstypus von Berufen dadurch begründen, dass sich die eigene Geschlechtsidentität und geschlechtsspezifische Rollenkonzepte zeitlich früher (ca. 6. bis 8. Lebensjahr) ausbilden. Demnach scheinen sich bereits im Jugendalter geschlechtstypische Berufsvorstellungen etabliert zu haben, die sich als weitgehend stabil und änderungsresistent erweisen. Die Korrelationskoeffizienten sowie die mittleren Standardabweichungen in Bezug auf die mittleren Berufskonzepte von Jugendlichen der 7. bis zur 10. Klassenstufe und Studierenden indizieren, dass die Einschätzungen der Jugendlichen zunehmend stärker mit den studentischen Einschätzungen einhergehen. Insgesamt lässt sich anhand der identifizierten Korrelationskoeffizienten ein hoher Konsens in den Berufskonzepten von Jugendlichen und Studierenden erkennen (**Hypothese 3 angenommen**).

Zur Außenvalidierung der mittleren Berufskonzepte wurden einerseits die prozentualen Frauenanteile der jeweiligen Berufsgruppen basierend auf der Datengrundlage des Mikrozensus (Statistisches Bundesamt 2014) sowie andererseits die Prestigewerte der SIOPS-Prestigeskala (Ganzeboom & Treiman 1996) als verwandte Kriterien von Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen herangezogen. In Bezug auf die geschlechtstypische Wahrnehmung von Berufen weist Gottfredson darauf hin, dass subjektive Geschlechtstypeneinschätzungen und berufsgruppenspezifische Frauenanteile mit bis zu $r = .85$ korrelieren (vgl. Gottfredson 1981, S. 551). In der vorliegenden Untersuchung lässt sich mit $r_{(60)} = .75$ ($p < .001$) ein ähnlich starker Zusammenhang erkennen (**Hypothese 4a angenommen**). Subjektive Geschlechtstypeneinschätzungen stellen demnach keine fiktiven und höchst individuellen Konzeptionen dar, sondern weisen einen hohen Überschneidungsbereich mit faktisch vorliegenden Geschlechterverhältnissen auf. Die Korrelation zwischen den mittleren Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen und den standardisierten Prestigewerten zeigt mit $r_{(60)} = .57$ ($p < .001$) einen starken Zusammenhang auf (**Hypothese 4b angenommen**). Allerdings erweist sich der Korrelationskoeffizient zwischen den mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen und den prozentualen Frauenanteilen gegenüber dem Korrelationskoeffizient zwischen den mittleren Prestigeeinschätzungen und den standardisierten Prestigewerten als überlegen. Ferner zeigt sich, dass die mittleren Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen von der 7. bis zur 10. Klassenstufe zunehmend stärker mit den standardisierten Prestigewerten korrelieren. Mit $r_{(60)} = .77$ ($p < .001$) lässt sich der mit Abstand stärkste Zusammenhang zwischen den standardisierten Prestigewerten und den mittleren Prestigeeinschätzungen der studentischen Referenzgruppe erkennen. Insgesamt weisen die Befunde darauf hin, dass sich im Jugendalter bereits geschlechtstypische Berufsvorstellungen gefestigt haben. Gegenüber der Geschlechtstypisierung lassen sich bei den Prestigeurteilen von Jugendlichen jedoch noch stärkere Diskrepanzen erkennen.

5.2 Struktur beruflicher Aspirationen

In ihrer Theorie nimmt Gottfredson an, dass der Raum akzeptabler Berufsalternativen im Entwicklungsverlauf sukzessive eingegrenzt wird. Diese Eingrenzung beruflicher Aspirationen orientiert sich dabei an den Phasen der Selbstkonzeptentwicklung (vgl. Gottfredson 1981, S. 554ff.). In der vorliegenden Untersuchung wurden berufliche Aspirationen über alle die von den Jugendlichen als bekannt und zum Selbst als passend angekreuzten Berufe der insgesamt 60 im Fragebogen zur Einschätzung vorgelegten Berufe definiert. Vor der Hypothesenprüfung zur Flächen- und Positionsbestimmung des beruflichen Aspirationsfeldes werden die beruflichen Aspirationen zunächst auf globaler Ebene betrachtet. Hierbei wird analysiert, wie viele der insgesamt 60 Berufe von den Jugendlichen als bekannt und zum Selbst als passend angegeben werden und somit den Umfang beruflicher Aspirationen festlegen. Für die Gesamtstichprobe der Jugendlichen beläuft sich die Anzahl beruflicher Aspirationen im Mittel auf 11.50 Berufe ($SD = 6.05$). Während sich keine Unterschiede im Umfang beruflicher Aspirationen differenziert nach Entwicklungsstufe erkennen lassen, zeigt sich, dass weibliche Jugendliche mehr berufliche Aspirationen aufweisen als männliche Jugendliche (siehe Tabelle 39). Gemäß der Konvention nach Cohen (1992) lässt sich dieser Befund in seiner Effektstärke mit $d = .43$ als mittelmäßig interpretieren.

Tabelle 39: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Anzahl beruflicher Aspirationen nach Entwicklungsstufe und Geschlecht

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	95%-KI [UG; OG]	<i>d</i>
Entwicklungsstufe							
drei (<i>n</i> = 456)	11.58	6.32	.296	715	.768	[-.784; 1.061]	/
vier (<i>n</i> = 261)	11.44	5.57					
Geschlecht							
männlich (<i>n</i> = 377)	10.33	5.81	-5.738	715	<.001	[-3.413; -1.670]	.43
weiblich (<i>n</i> = 340)	12.87	6.04					

Anmerkungen:

Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

Die jeweils zehn häufigsten beruflichen Aspirationen von männlichen und weiblichen Jugendlichen sind in Tabelle 40 aufgeführt. Es zeigt sich, dass die Berufe *Manager/in*, *Architekt/in* sowie *Immobilienmakler/in* sowohl zu den von männlichen als auch zu den von weiblichen Jugendlichen am häufigsten angestrebten Berufen zählen, wobei diese Aspirationen jeweils unterschiedliche Rangpositionen aufweisen. Auf deskriptiver Ebene lassen sich erste Hinweise auf Aspirationsunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen hinsichtlich des Geschlechtstypus und des Prestigeniveaus ableiten. So umfassen die zehn häufigsten Aspirationen von männlichen Jugendlichen ausschließlich Berufe mit männlichem oder neutralem Geschlechtstyp sowie ausschließlich Berufe mit mittlerem oder hohem Prestigeniveau. Demgegenüber umfassen die zehn häufigsten Aspirationen von weiblichen Jugendlichen sowohl Berufe mit männlichem, neutralem sowie weiblichem Geschlechtstyp als auch Berufe mit niedrigem, mittlerem und hohem Prestigeniveau.

Tabelle 40: Die zehn häufigsten Aspirationen von männlichen und weiblichen Jugendlichen

	<i>f_b</i>	%	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
männliche Jugendliche (<i>n</i> = 377)				
<i>Manager/in</i>	168	44.6	männlich	hoch
<i>Architekt/in</i>	167	44.3	neutral	hoch
<i>Berufssportler/in</i>	166	44.0	neutral	mittel
<i>Pilot/in</i>	166	44.0	männlich	hoch
<i>Ingenieur/in Elektrotechnik</i>	154	40.8	männlich	hoch
<i>Kriminalkommissar/in</i>	136	36.1	männlich	hoch
<i>Grafikdesigner/in</i>	129	34.2	neutral	mittel
<i>Polizist/in</i>	127	33.7	neutral	mittel
<i>Rechtsanwalt/-anwältin</i>	120	31.8	männlich	hoch
<i>Immobilienmakler/in</i>	116	30.8	neutral	mittel

Fortsetzung Tabelle 40

	f_b	%	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
weibliche Jugendliche ($n = 340$)				
Fotograf/in	180	52.9	neutral	mittel
Schauspieler/in	171	50.3	neutral	mittel
Architekt/in	144	42.4	neutral	hoch
Erzieher/in	136	40.0	weiblich	niedrig
Modeschneider/in	133	39.1	weiblich	niedrig
Manager/in	129	37.9	männlich	hoch
Raumausstatter/in	119	35.0	neutral	niedrig
Regisseur/in	118	34.7	männlich	hoch
Immobilienmakler/in	118	34.7	neutral	mittel
Journalist/in	117	34.4	neutral	hoch

Anmerkungen:

Aufgeführt sind die jeweils berufsbezogenen gültigen Häufigkeiten (f_b) und Prozentwerte. Die Geschlechtstyp- und Prestigeniveauekategorien wurden auf Basis der mittleren Berufskonzepte der Studierenden zugewiesen. In Bezug auf den Geschlechtstyp wurde folgende Klassifikation zugrunde gelegt: $M_G < 4$ (männlich), $4 \leq M_G \leq 6$ (neutral) und $M_G > 6$ (weiblich). In Bezug auf das Prestigeniveau wurde folgende Klassifikation zugrunde gelegt: $M_P < 4$ (niedrig), $4 \leq M_P \leq 6$ (mittel) und $M_P > 6$ (hoch).

In Anlehnung an die Forschungshypothesen zur Konstitution der beruflichen Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen lassen sich diese deskriptiven Befunde als erste Hinweise einer nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau breiteren Akzeptanzspanne beruflicher Aspirationen von weiblichen Jugendlichen interpretieren, wohingegen männliche Jugendliche ihre beruflichen Aspirationen sowohl hinsichtlich des Geschlechtstypus als auch bezüglich des Prestigeniveaus stärker einzuschränken scheinen. In diesem Zusammenhang werden im Folgenden zunächst Flächen- sowie daran anknüpfend Positionsunterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern, differenziert nach Entwicklungsstufe und Geschlecht, empirisch überprüft.

5.2.1 Berufliches Aspirationsfeld

In Bezug auf die sukzessive Eingrenzung beruflicher Aspirationen wird angenommen, dass das Feld akzeptabler Berufsalternativen im Entwicklungsverlauf zunehmend kleiner wird. Entsprechend des Entwicklungsmodells von Gottfredson zur Eingrenzung beruflicher Aspirationen werden in der zweiten Entwicklungsphase Berufsalternativen eliminiert, welche mit dem geschlechtsspezifischen Selbstkonzept als unvereinbar erachtet werden (Festlegung der akzeptablen Geschlechtsgrenzen). Während der dritten Entwicklungsphase tritt die Bedeutung des sozialen Status hinzu. In diesem Zusammenhang werden sodann Berufe ausgeschlossen, die mit den eigenen Prestigevorstellungen als unvereinbar wahrgenommen werden (Festlegung der akzeptablen Prestigegrenzen). Demnach wird am Ende der dritten Entwicklungsphase ein bereits nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau eingegrenztes berufliches Aspirationsfeld angenommen (vgl. Gottfredson 1981, S. 556ff.; 1996b, S. 191ff.).

5.2.1.1 Flächenindizes

Unter der Annahme, dass sich berufliche Aspirationen sukzessive eingrenzen, wird überprüft, ob Jugendliche in Abhängigkeit von ihrer Entwicklungsstufe unterschiedlich große Aspirationsfelder aufweisen (Hypothese 5a). Da gemäß des Entwicklungsmodells von Gottfredson postuliert wird, dass eine erste Eingrenzung in Bezug auf den Geschlechtstyp bereits auf der zweiten Entwicklungsstufe einsetzt, wird erwartet, dass sich auf Entwicklungsstufe drei bereits ein nach Geschlechtstypus etabliertes Aspirationsfeld zeigt. Demnach werden hinsichtlich des Akzeptanzbereichs auf der Geschlechtsdimension bei Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei (7. und 8. Klassenstufe) gegenüber Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier (9. und 10. Klassenstufe) allenfalls moderate Unterschiede erwartet.

Wie in Kapitel 4.4.1 beschrieben, wurde die Größe des beruflichen Aspirationsfeldes auf Basis der Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der beruflichen Aspirationen gemäß dem Vorgehen von Leung und Harmon (1990), Ratschinski (2009) sowie Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) über drei Flächenindizes bestimmt: *Index I* (Spannweite auf der Geschlechtsdimension), *Index II* (Spannweite auf der Prestigedimension) sowie *Index III* (Fläche des beruflichen Aspirationsfeldes).

Die zuvor identifizierten Ergebnisse zur Konstitution der kognitiven Landkarten indizieren eine relative Ähnlichkeit in den Berufskonzepten nach Geschlecht und Entwicklungsstufe. Da jedoch teilweise Unterschiede in den mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen, differenziert nach RIASEC-Kategorien, in Abhängigkeit vom Geschlecht und von der Entwicklungsstufe aufgezeigt werden konnten, lassen sich vollständig identische Berufskonzepte nicht annehmen. Darüber hinaus legen die Punktwolken der mittleren Berufskonzepte differenziert nach Entwicklungsstufen nahe, dass sich insbesondere die Prestigevorstellungen von Entwicklungsstufe drei zu Entwicklungsstufe vier stärker ausdifferenzieren. Für die Flächenanalyse der beruflichen Aspirationsfelder ergibt sich hierüber die Problematik, dass hypothesenbekräftigende oder -widerlegende Befunde auch methodisch bedingt zustande kommen können, wenn ausschließlich die subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen zugrunde gelegt werden, die – wenn auch nur geringfügige – graduelle Unterschiede aufweisen. Zudem konnte aufgezeigt werden, dass die mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Studierenden (als Referenzgruppe von Erwachsenen) am stärksten mit den beiden herangezogenen Außenvalidierungskriterien (prozentuale Frauenanteile und SIOPS-Prestigewerte) korrelieren. Daher wurden die Flächenindizes der beruflichen Aspirationsfelder über zwei Varianten bestimmt. Einerseits wurden die subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen (*Index I*, *Index II* und *Index III*) und andererseits die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe zugrunde gelegt (*Index I_{RG}*, *Index II_{RG}* und *Index III_{RG}*). Lassen sich im Rahmen der Hypothesenprüfung für beide Varianten inhaltlich gleiche Ergebnisse ableiten, werden die Befunde als eindeutig interpretiert.

Zur Prüfung von Mittelwertunterschieden in den Flächenindizes zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier wurden T-Tests durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 41 dargestellt. Es zeigt sich, dass die Annahme eines kleineren beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier gegenüber Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei insgesamt nicht bestätigt werden kann. Lediglich auf der Geschlechtstypdimension lässt sich unter Berücksichtigung der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe in der Tendenz eine kleinere Spannweite von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier gegenüber Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei erkennen. Global wird **Hypothese 5a** jedoch **abgelehnt**.

Tabelle 41: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Flächenindizes der beruflichen Aspirationsfelder nach Entwicklungsstufe

Subjektive Berufskonzepte (Jugendliche):								
	Entwicklungsstufe				<i>t</i> <i>df</i>	<i>p</i>	95 %-KI [UG; OG]	<i>d</i>
	drei		vier					
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
<i>Index III:</i>	19.36	12.98	18.66	12.06	.718	.473	[-1.227; 2.643]	/
	(n = 453)		(n = 259)		710			
<i>Index II:</i>	4.27	1.79	4.24	1.64	.941	.347	[-.135; .384]	/
	(n = 453)		(n = 259)		577.735			
<i>Index I:</i>	4.06	1.82	4.05	1.80	.106	.916	[-.262; .292]	/
	(n = 453)		(n = 259)		710			
Mittlere Berufskonzepte (studentische Referenzgruppe):								
	Entwicklungsstufe				<i>t</i> <i>df</i>	<i>p</i>	95 %-KI [UG; OG]	<i>d</i>
	drei		vier					
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				
<i>Index III_{RG}:</i>	19.62	10.62	18.66	9.28	1.276	.202	[-.558; 2.477]	/
	(n = 453)		(n = 259)		582.462			
<i>Index II_{RG}:</i>	4.32	1.38	4.31	1.29	.079	.937	[-.198; .214]	/
	(n = 453)		(n = 259)		710			
<i>Index I_{RG}:</i>	4.23	1.43	4.04	1.36	1.662	.097	[-.033; .396]	/
	(n = 453)		(n = 259)		710			

Anmerkungen:

Index III und *Index III_{RG}* beziehen sich auf die Flächen, *Index II* und *Index II_{RG}* auf die Prestigespannen sowie *Index I* und *Index I_{RG}* auf die Geschlechtsspannen der beruflichen Aspirationsfelder. In Bezug auf *Index II* und *III_{RG}* erweisen sich die Varianzen als heterogen (*Index II*: $F = 4.436$, $p = .036$, *Index III_{RG}*: $F = 4.925$, $p = .027$). Daher wurden hier die un-gepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

Wenngleich Gottfredson ihre Theorie gleichermaßen für männliche und weibliche Jugendliche konzipiert hat, legen die Befunde bisheriger empirischer Untersuchungen Geschlechtsunterschiede in Bezug auf die Eingrenzung akzeptabler Berufsalternativen nahe (z.B. Leung & Plake 1990; Leung 1993; Leung et al. 1994; Ratschinski 2009; Steinritz et al. 2016). So scheinen weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen übergreifend ein größeres berufliches Aspirationsfeld aufzuweisen, das sich durch eine größere Akzeptanzspanne auf der Geschlechtsdimension, nicht jedoch auf der Prestigedimension bestimmt. In der vorliegenden Untersuchung wird daher überprüft, ob sich in Abhängigkeit vom Geschlecht der Jugendlichen unterschiedlich große Aspirationsfelder erkennen lassen (Hypothese 5b). Konkret wird erwartet, dass weibliche Jugendliche größere berufliche Aspirationsfelder aufweisen als männliche Jugendliche und sich dieser Effekt in erster Linie durch größere Akzeptanzspannen auf der Geschlechtsdimension begründen lässt. Auch hier wurden T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden durchgeführt, die sich einerseits auf die subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen sowie andererseits auf die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe beziehen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 42 aufgeführt. Um Fehlentscheidungen aufgrund der Alpha-Fehler-Kumulation infolge des multiplen Testens zu

reduzieren, wurden die lokalen Signifikanzniveaus über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit $m = 6$ Tests angepasst.

Die Annahme eines größeren beruflichen Aspirationsfeldes von weiblichen Jugendlichen lässt sich sowohl auf der Grundlage von subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen als auch der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe bestätigen. **Hypothese 5b** wird daher **angenommen**. Mit einer Fläche von 21.35 (*Index III*) bzw. 22.92 (*Index III_{RG}*) Flächeneinheiten weisen weibliche Jugendliche ein größeres berufliches Aspirationsfeld auf als männliche Jugendliche, deren Aspirationsfelder mit einer Fläche von 17.07 (*Index III*) bzw. 15.95 (*Index III_{RG}*) Flächeneinheiten signifikant kleiner ausfallen. Erwartungskonform zeigt sich ebenfalls, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen eine größere Akzeptanzspanne auf der Geschlechtsdimension aufweisen (*Index I*: $M_w = 4.39$, $M_m = 3.75$; *Index I_{RG}*: $M_w = 4.68$, $M_m = 3.69$). Entgegen den Erwartungen zeigen sich auch Geschlechterunterschiede in der Akzeptanzspanne auf der Prestigedimension (*Index II*: $M_w = 4.64$, $M_m = 4.13$; *Index II_{RG}*: $M_w = 4.70$, $M_m = 3.97$). Demnach erachten weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen einen breiteren Prestigebereich als akzeptabel. Die identifizierten Befunde zeigen sich gleichermaßen für die Berechnung der Flächenindizes über subjektive Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen als auch über die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe, wobei auf der Grundlage der mittleren Berufskonzepte der Studierenden höhere Effektstärken erzielt werden. Während sich die Effektstärken bezüglich *Index III*, *Index II* und *Index I* als gering bis mittelmäßig interpretieren lassen ($.30 \leq d \leq .36$), indizieren die Befunde von *Index III_{RG}*, *Index II_{RG}* und *Index I_{RG}* mittlere bis starke Effekte ($.56 \leq d \leq .75$). Die jeweils überlegenen Effekte beziehen sich hierbei auf Geschlechtsunterschiede in Hinblick auf die Größen der beruflichen Aspirationsfelder (*Index III* mit $d = .34$ und *Index III_{RG}* mit $d = .75$) sowie die Akzeptanzspannen entlang der Geschlechtsdimension (*Index I* mit $d = .36$ und *Index I_{RG}* mit $d = .75$).

Tabelle 42: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen in Bezug auf die Flächenindizes der beruflichen Aspirationsfelder

Subjektive Berufskonzepte (Jugendliche):									
	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]		d
	männlich		weiblich						
	M	SD	M	SD					
$Index\ III:$	17.07	12.59	21.35	12.35	-4.567	<.001*	-6.113	-2.438	.34
	(n = 373)		(n = 339)		710				
$Index\ II:$	4.13	1.81	4.64	1.61	-3.947	<.001*	-.762	-.256	.30
	(n = 373)		(n = 339)		710				
$Index\ I:$	3.75	1.72	4.39	1.85	-4.821	<.001*	-.911	-.383	.36
	(n = 373)		(n = 339)		690.301				

Fortsetzung Tabelle 42

Mittlere Berufskonzepte (studentische Referenzgruppe):								
	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d
	männlich		weiblich					
	M	SD	M	SD				
$Index\ III_{RG}$:	15.95	9.16	22.92	9.45	-9.993	<.001*	[-8.343; -5.603]	.75
	(n = 373)		(n = 339)		710			
$Index\ II_{RG}$:	3.97	1.37	4.70	1.22	-7.481	<.001*	[-.914; -.534]	.56
	(n = 373)		(n = 339)		709.684			
$Index\ I_{RG}$:	3.69	1.35	4.68	1.28	-10.059	<.001*	[-1.187; -.799]	.75
	(n = 373)		(n = 339)		710			

Anmerkungen:

Index III und *Index III_{RG}* beziehen sich auf die Flächen, *Index II* und *Index II_{RG}* auf die Prestigespannen sowie *Index I* und *Index I_{RG}* auf die Geschlechtsspannen der beruflichen Aspirationsfelder. In Bezug auf *Index I* und *Index II_{RG}* erweisen sich die Varianzen als heterogen (*Index I*: $F = 4.033$, $p = .045$; *Index II_{RG}*: $F = 5.217$, $p = .023$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 6$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

Da aufgezeigt werden konnte, dass die beruflichen Aspirationsfelder von weiblichen Jugendlichen im Mittel mehr Berufe einschließen als die von männlichen Jugendlichen ($M_w = 12.87$, $M_m = 10.33$, $t_{(715)} = -5.738$, $p < .001$, 95 % KI [- 3.413; -1.670], $d = .43$, siehe Tabelle 39), wurde ferner die Felddichte in Hinblick auf Geschlechtsunterschiede überprüft. Die Felddichte wurde hierbei über einen Quotienten bestimmt, indem die individuelle Anzahl beruflicher Aspirationen durch die Fläche des individuellen beruflichen Aspirationsfeldes (d.h. *Index III* und *Index III_{RG}*) dividiert wurde. Die Ergebnisse der durchgeführten T-Tests zeigen für männliche und weibliche Jugendliche eine ähnliche Dichte der Aspirationsfelder (*Index III*: $M_w = 0.76$, $M_m = 0.86$, $t_{(643.897)} = 1.933$, $p = .054$, 95 %-KI [- .002; .209]; *Index III_{RG}*: $M_w = 0.82$, $M_m = 1.75$, $t_{(709)} = .971$, $p = .332$, 95 %-KI [- .951; 2.812]).

Wenngleich die Eingrenzungsannahme in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe anhand der identifizierten Ergebnisse nicht bestätigt werden kann, lassen sich hierüber keine Aussagen hinsichtlich einer zunehmenden Eingrenzung von Entwicklungsstufe drei zu Entwicklungsstufe vier innerhalb der Gruppe der weiblichen oder männlichen Jugendlichen ableiten. So konnten Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) aufzeigen, dass sich die Akzeptanzspanne auf der Geschlechtsdimension bei weiblichen Jugendlichen von der 6. zur 10. Klassenstufe eingrenzt. Bei männlichen Jugendlichen konnte dieser Effekt hingegen nicht nachgewiesen werden. Daher wurden ferner zweifaktorielle Varianzanalysen durchgeführt, um mögliche Wechselwirkungen zwischen den beiden Faktoren Geschlecht und Entwicklungsstufe in Bezug auf die Flächenindizes zu überprüfen. Aufgrund ungleicher Zellbesetzungen wurden die Quadratsummen über die „klassische“ experimentelle Methode (Quadratsummenzerlegung nach Typ II) berechnet. Analog dem Vorgehen im Rahmen der T-Tests wurde aufgrund von multiplen Testungen das lokale Alpha-Niveau über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit $m = 8$ Tests angepasst. Über alle Flächenindizes hinweg konnten keine Wechselwirkungen identifiziert werden – *Index III*: $F_{(1,707)} = .014$, $p = .907$; *Index III_{RG}*: $F_{(1,707)} = 1.395$, $p = .238$; *Index II*: $F_{(1,707)} = .681$, $p = .410$, *Index II_{RG}*: $F_{(1,707)} = .263$, $p = .608$; *Index I*: $F_{(1,707)} = .302$, $p = .583$ sowie *Index I_{RG}*: $F_{(1,707)} = 2.580$, $p = .109$. Lediglich die Haupteffekte nach Geschlecht erweisen sich gemäß den

zuvor interpretierten Mittelwertunterschieden als signifikant – *Index III*: $F_{(1,707)} = 20.678$, $p < .001$, $\eta^2 = .028$; *Index III_{RG}*: $F_{(1,707)} = 98.775$, $p < .001$, $\eta^2 = .123$; *Index II*: $F_{(1,707)} = 15.499$, $p < .001$, $\eta^2 = .021$; *Index II_{RG}*: $F_{(1,707)} = 55.194$, $p < .001$, $\eta^2 = .072$; *Index I*: $F_{(1,707)} = 23.318$, $p < .001$, $\eta^2 = .032$; *Index I_{RG}*: $F_{(1,707)} = 100.056$, $p < .001$, $\eta^2 = .124$.

5.2.1.2 Positionsindizes

Bei alleiniger Betrachtung der Flächenindizes lassen sich keine Aussagen über die Position der beruflichen Aspirationsfelder ableiten. So lässt sich nicht die Schlussfolgerung ziehen, dass sich berufliche Aspirationsfelder mit gleichen Flächeneinheiten auch identisch positionieren. Daher wurde überprüft, ob sich die akzeptablen Geschlechts- und Prestigegrenzen der beruflichen Aspirationsfelder von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier (Hypothese 6a) sowie von männlichen und weiblichen Jugendlichen (Hypothese 6b) unterscheiden. Hierzu wurden insgesamt vier Positionsindizes bestimmt. Die linksseitige (d.h. die eher zum männlichen Pol weisende) Geschlechtsgrenze wurde über den niedrigsten Geschlechtstypwert (G_{min}), die rechtsseitige (d.h. die eher zum weiblichen Pol weisende) Geschlechtsgrenze über den höchsten Geschlechtstypwert (G_{max}) der beruflichen Aspirationen bestimmt. In gleicher Weise wurden auf der Prestigedimension die untere Prestigegrenze über den niedrigsten Prestigewert (P_{min}) sowie die obere Prestigegrenze über den höchsten Prestigewert (P_{max}) der beruflichen Aspirationen bestimmt (siehe Kapitel 4.4.1).

Zur Prüfung von Mittelwertunterschieden auf den Positionsindizes nach Entwicklungsstufe und Geschlecht wurden ebenfalls T-Tests durchgeführt, die sich sowohl auf die subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen (G_{min} , G_{max} , P_{min} und P_{max}) als auch auf die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe beziehen (G_{minRG} , G_{maxRG} , P_{minRG} und P_{maxRG}). Um Fehlentscheidungen als Folge des multiplen Testens zu reduzieren, wurde auch hier das lokale Alpha-Niveau über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit $m = 8$ Tests angepasst. Die Ergebnisse der Mittelwertvergleiche zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier sind in Tabelle 43 dargestellt. Nach Adjustierung der lokalen Alpha-Niveaus lassen sich keine signifikanten Unterschiede in den Positionsindizes erkennen (**Hypothese 6a abgelehnt**).

Tabelle 43: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den Positionsindizes der beruflichen Aspirationsfelder nach Entwicklungsstufe

Subjektive Berufskonzepte (Jugendliche):									
	Entwicklungsstufe				t df	p	95 %-KI [UG; OG]		d
	drei		vier						
	M	SD	M	SD					
G_{min} :	2.73	1.29	2.58	1.23	1.449	.148	-.051	.337	/
	(n = 453)		(n = 259)		710				
G_{max} :	6.78	1.61	6.63	1.54	1.281	.201	-.084	.401	/
	(n = 453)		(n = 259)		710				
P_{min} :	3.74	1.48	3.98	1.45	-2.128	.034	-.468	-.019	/
	(n = 453)		(n = 259)		710				
P_{max} :	8.16	1.03	8.28	.92	-1.591	.112	-.271	.032	/
	(n = 453)		(n = 259)		587.880				

Fortsetzung Tabelle 43

Mittlere Berufskonzepte (studentische Referenzgruppe):									
	Entwicklungsstufe				t df	p	95 %-KI [UG; OG]		d
	drei		vier						
	M	SD	M	SD					
G_{minRG} :	2.54	.74	2.60	.76	-1.045	.296	-.175	.053	/
	(n = 453)		(n = 259)		710				
G_{maxRG} :	6.77	1.32	6.65	1.18	1.256	.210	-.068	.310	/
	(n = 453)		(n = 259)		587.705				
P_{minRG} :	3.37	1.04	3.53	1.00	-2.060	.040	-.321	-.008	/
	(n = 453)		(n = 259)		710				
P_{maxRG} :	7.69	.83	7.84	.74	-2.507	.012	-.278	-.034	/
	(n = 453)		(n = 259)		710				

Anmerkungen:

G_{min} und *G_{minRG}* beziehen sich auf die linksseitigen (zum männlichen Pol weisenden), *G_{max}* und *G_{maxRG}* auf die rechtsseitigen (zum weiblichen Pol weisenden) Geschlechtsgrenzen. *P_{min}* und *P_{minRG}* beziehen sich auf die unteren, *P_{max}* und *P_{maxRG}* auf die oberen Prestigegrenzen. In Bezug auf *P_{max}* sowie *G_{maxRG}* erweisen sich die Varianzen als heterogen (*P_{max}*: $F = 4.830$, $p = .028$; *G_{maxRG}*: $F = 8.825$, $p = .003$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 8$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

Auch über die identifizierten Geschlechtsunterschiede auf den Flächenindizes lassen sich keine Aussagen bezüglich der Positionen der beruflichen Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen ableiten. So könnte der Effekt einer größeren Prestigespanne bei weiblichen Jugendlichen sowohl durch eine niedrigere untere Prestigegrenze als auch durch eine höhere obere Prestigegrenze zustande kommen. Erstere Annahme scheint jedoch unter Berücksichtigung der Befunde von Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016), die bei weiblichen Jugendlichen eine niedrigere untere Prestigegrenze aufzeigen konnten, während sich in Bezug auf die obere Prestigegrenze keine Geschlechtsunterschiede bestätigen ließen, nahe liegender. Zur Prüfung von Positionsunterschieden nach Geschlecht wurden ebenfalls T-Tests sowohl auf der Grundlage von subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen als auch auf der Grundlage von mittleren Berufskonzepten der studentischen Referenzstichprobe durchgeführt. Das lokale Alpha-Niveau wurde auch hier über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit $m = 8$ Tests angepasst.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 44 dargestellt. In Bezug auf die akzeptablen Geschlechtsgrenzen erweisen sich die Befunde als nahe liegend. Erwartungsgemäß und in Übereinstimmung mit den Befunden von Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) lässt sich bei männlichen Jugendlichen eine stärker im männlich konnotierten Geschlechtstypbereich positionierte linksseitige Geschlechtsgrenze erkennen (G_{min} : $M_m < M_w$). Demgegenüber zeigt sich bei weiblichen Jugendlichen eine stärker im weiblich konnotierten Geschlechtstypbereich positionierte rechtsseitige Geschlechtsgrenze (G_{max} : $M_w > M_m$). Diese Positionsunterschiede zeigen sich sowohl auf der Grundlage von subjektiven Geschlechtstypeneinschätzungen der Jugendlichen als auch auf der Grundlage von mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen der studentischen Referenzgruppe. Während sich die beiden Effekte in Bezug auf die rechtsseitigen Geschlechtsgrenzen mit

$d = 1.37$ (G_{\max}) und $d = 1.31$ ($G_{\max RG}$) als ähnlich stark interpretieren lassen, zeigt sich bezüglich der linksseitigen Geschlechtsgrenzen mit $d = 1.01$ (G_{\min}) und $d = .57$ ($G_{\min RG}$) eine stärkere Diskrepanz in den Effektstärken.

Tabelle 44: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen in Bezug auf die Positionsindizes der beruflichen Aspirationsfelder

Subjektive Berufskonzepte (Jugendliche):									
	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d	
	männlich		weiblich						
	M	SD	M	SD					
G_{min} :	2.13 ($n = 373$)	1.03	3.27 ($n = 339$)	1.23	-13.300 663.331	<.001*	-1.307	-.973	1.01
G_{max} :	5.87 ($n = 373$)	1.31	7.66 ($n = 339$)	1.31	-18.172 710	<.001*	-1.980	-1.594	1.37
P_{min} :	4.03 ($n = 373$)	1.47	3.60 ($n = 339$)	1.44	3.966 710	<.001*	.219	.647	.30
P_{max} :	8.17 ($n = 373$)	1.06	8.24 ($n = 339$)	.91	-1.017 710	.309	-.222	.070	/
Mittlere Berufskonzepte (studentische Referenzgruppe):									
	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d	
	männlich		weiblich						
	M	SD	M	SD					
G_{minRG} :	2.37 ($n = 373$)	.65	2.78 ($n = 339$)	.79	-7.428 656.654	<.001*	[-.511; -.297]		.57
G_{maxRG} :	6.06 ($n = 373$)	1.13	7.46 ($n = 339$)	1.00	-17.540 709.469	<.001*	[-1.553; -1.241]		1.31
P_{minRG} :	3.80 ($n = 373$)	1.06	3.01 ($n = 339$)	.81	11.120 690.327	<.001*	[.644; .919]		.83
P_{maxRG} :	7.77 ($n = 373$)	.73	7.71 ($n = 339$)	.88	.944 658.530	.345	[-.062; .176]		/

Anmerkungen:

G_{\min} und $G_{\min RG}$ beziehen sich auf die linksseitigen (zum männlichen Pol weisenden), G_{\max} und $G_{\max RG}$ auf die rechtsseitigen (zum weiblichen Pol weisenden) Geschlechtsgrenzen. P_{\min} und $P_{\min RG}$ beziehen sich auf die unteren, P_{\max} und $P_{\max RG}$ auf die oberen Prestigegrenzen. In Bezug auf G_{\min} , $G_{\min RG}$, $G_{\max RG}$, $P_{\min RG}$ sowie $P_{\max RG}$ erweisen sich die Varianzen als heterogen (G_{\min} : $F = 21.823$, $p < .001$; $G_{\min RG}$: $F = 17.243$, $p < .001$; $G_{\max RG}$: $F = 10.101$, $p = .002$; $P_{\min RG}$: $F = 58.377$, $p < .001$; $P_{\max RG}$: $F = 19.923$, $p < .001$). Daher wurden hier die unepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 8$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

Die Ergebnisse bezüglich der akzeptablen Prestigegrenzen zeigen erwartungskonform, dass sich männliche und weibliche Jugendliche in ihrer unteren, nicht jedoch in ihrer oberen Prestigegrenze unterscheiden. In Übereinstimmung mit den Befunden von Steinritz, Lehmann-Grube und

Ziegler (2016) weisen weibliche Jugendliche eine niedrigere untere Prestigegrenze auf als männliche Jugendliche, d.h. das berufliche Aspirationsfeld von männlichen Jugendlichen zeichnet sich im Vergleich zu weiblichen Jugendlichen durch ein höheres Mindestmaß an Berufsprestige aus. Während sich dieser Effekt mit $d = .30$ auf der Grundlage von subjektiven Prestigeinschätzungen der Jugendlichen (P_{min}) als eher klein erweist, zeigt sich mit $d = .83$ ein starker Effekt auf der Grundlage der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe. Die in **Hypothese 6b** postulierten Positionsunterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht lassen sich demnach für die links- und rechtsseitige Geschlechtsgrenze sowie für die untere Prestigegrenze **bestätigen**.

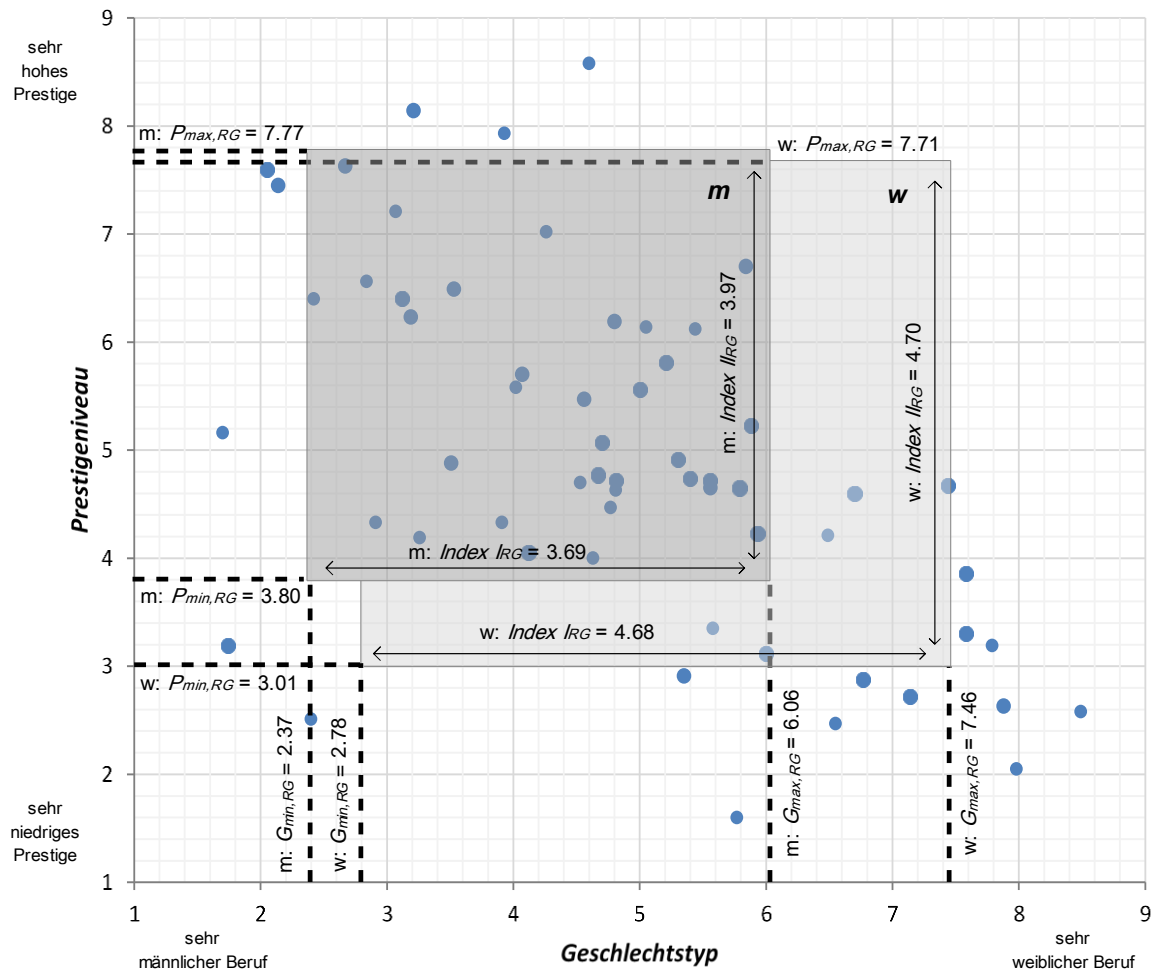
Um mögliche Wechselwirkungen zwischen den beiden Faktoren Geschlecht und Entwicklungsstufe auf die Positionsindizes zu überprüfen, wurden ebenfalls zweifaktorielle Varianzanalysen durchgeführt. Auch hier wurden aufgrund ungleicher Zellbesetzungen die Quadratsummen über die „klassische“ experimentelle Methode (Quadratsummenzerlegung nach Typ II) berechnet. Da die Ergebnisse der Levene-Tests bei mehreren Positionsindizes heterogene Fehlervarianzen aufzeigen, wurde das globale Alpha-Niveau auf $p < .01$ herabgesetzt.⁷⁸ Das lokale Signifikanzniveau der einzelnen Varianzanalysen wurde über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit $m = 8$ Tests angepasst. Über alle Positionsindizes hinweg konnten keine Wechselwirkungen identifiziert werden – G_{min} : $F_{(1,707)} = 1.781$, $p = .182$; G_{minRG} : $F_{(1,707)} = .336$, $p = .562$; G_{max} : $F_{(1,707)} = .163$, $p = .687$; G_{maxRG} : $F_{(1,707)} = 2.517$, $p = .113$; P_{min} : $F_{(1,707)} = .037$, $p = .848$; P_{minRG} : $F_{(1,707)} = 2.374$, $p = .124$; P_{max} : $F_{(1,707)} = 1.323$, $p = .250$; P_{maxRG} : $F_{(1,707)} = .980$, $p = .323$. Lediglich die Haupteffekte nach Geschlecht erwiesen sich inhaltlich gemäß den zuvor interpretierten Mittelwertunterschieden als signifikant – G_{min} : $F_{(1,707)} = 179.663$, $p < .001$, $\eta^2 = .202$; G_{minRG} : $F_{(1,707)} = 57.135$, $p < .001$, $\eta^2 = .075$; G_{max} : $F_{(1,707)} = 329.218$, $p < .001$, $\eta^2 = .318$; G_{maxRG} : $F_{(1,707)} = 302.635$, $p < .001$, $\eta^2 = .300$; P_{min} : $F_{(1,707)} = 15.311$, $p < .001$, $\eta^2 = .021$; P_{minRG} : $F_{(1,707)} = 120.654$, $p < .001$, $\eta^2 = .146$.

Insgesamt bleibt auf der Grundlage von subjektiven Berufskonzepten unklar, ob die identifizierten Geschlechtsunterschiede durch unterschiedliche Aspirationen oder unterschiedliche Einschätzungen in den Berufskonzepten zustande kommen. So könnten männliche und weibliche Jugendliche die gleichen Berufe als akzeptable Alternativen einschließen, diese jedoch hinsichtlich des Geschlechtstypus und Prestigeniveaus unterschiedlich bewerten. Zur besseren Vergleichbarkeit sind in Abbildung 20 daher die beruflichen Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen auf der Basis der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe dargestellt. Zusammenfassend zeigt sich, dass die größeren beruflichen Aspirationsfelder von weiblichen Jugendlichen sowohl durch größere Akzeptanzspannweiten auf der Geschlechtsdimension als auch durch größere Akzeptanzspannen auf der Prestigedimension bestimmt werden. Anhand der akzeptablen Geschlechtsgrenzen lässt sich erkennen, dass weibliche Jugendliche neben eher weiblich und geschlechtsneutral konnotierten Berufen auch eher männlich konnotierte Berufe als akzeptable Alternativen in ihr berufliches Aspirationsfeld einschließen. Bei männlichen Jugendlichen lässt sich eine vergleichbare Tendenz im Sinne einer Aspiration von weiblich konnotierten Berufen nicht identifizieren. Geschlechtsunterschiede in der Prestigeorientierung lassen sich ausschließlich in den unteren Prestigegrenzen erkennen.

⁷⁸ In Bezug auf folgende Positionsindizes konnten über den Levene-Test heterogene Fehlervarianzen ermittelt werden: G_{min} mit $F_{(3,707)} = 6.591$ und $p < .001$; G_{minRG} mit $F_{(3,707)} = 6.613$ und $p < .001$; G_{maxRG} mit $F_{(3,707)} = 5.551$ und $p = .001$; P_{minRG} mit $F_{(3,707)} = 22.629$ und $p < .001$ und P_{maxRG} mit $F_{(3,707)} = 6.321$ und $p < .001$.

Demnach lässt sich die größere Prestigespanne von weiblichen Jugendlichen durch ein im Vergleich zu männlichen Jugendlichen herabgesetztes Mindestmaß an Berufsprestige erklären. Unterschiede in der oberen Prestigegrenze zeigen sich hingegen nicht.

Abbildung 20: Berufliche Aspirationsfelder von männlichen und weiblichen Jugendlichen auf der gemeinsamen Berechnungsgrundlage der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe



Anmerkungen:

Im Hintergrund ist die Punktwolke der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe dargestellt.

5.2.2 Interessenmerkmale beruflicher Aspirationen

In Gottfredsons Theorie wird angenommen, dass mit Erreichen der vierten Entwicklungsstufe persönliche Interessen innerhalb eines bereits nach sozialen Bewertungsmaßstäben eingegrenzten beruflichen Aspirationsfeldes wirksam werden und als dritte Dimension die Konstitution beruflicher Aspirationen definieren (vgl. Gottfredson 1981, S. 556). Persönliche Interessen werden von Gottfredson als zentrale Facetten des inneren und einzigartigen Selbst aufgefasst, die in beruflichen Präferenzen für bestimmte Arbeitsbereiche zum Ausdruck kommen (vgl. Gottfredson 1981, S. 555). Wie Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) anmerken, erweist sich der hier von Gottfredson verwendete Interessenbegriff jedoch als unspezifisch. So

bezieht sich die Theorie zwar auf ein kognitives Entwicklungsmodell, die Genese beruflicher Interessen wird jedoch weitgehend vernachlässigt. Gemäß Todt (1995), der ebenfalls in seinem Modell der Entwicklung allgemeiner Interessen auf Gottfredson rekurriert, lassen sich berufliche Interessen als auf den Lebensbereich Beruf bezogene allgemeine Interessen beschreiben, die sich über Prozesse des Ausblendens von Interessenbereichen ausbilden (S. 228). Mit Rekurs auf Gottfredson lassen sich berufliche Präferenzen vor Erreichen der vierten Entwicklungsphase als interindividuell differenzierte kollektive Interessen begreifen (vgl. ebd., S. 231), die sich an sozialen Bewertungskriterien (z.B. Geschlechtstyp) orientieren und sich auf das Bestreben einer Person beziehen, eine bestimmte Position in einem gesellschaftlichen Gefüge einzunehmen.

Gottfredson integriert in ihrer Theorie den Interessen-Ansatz von Holland (1973). So lassen sich Berufskonzepte über Arbeitsbereiche konkretisieren, die sich entlang der RIASEC-Typologie nach Holland strukturieren lassen (vgl. Gottfredson 1981, S. 553f.). Gottfredson geht davon aus, dass sich berufliche Interessen im Laufe der vierten Entwicklungsphase zunehmend ausdifferenzieren (vgl. ebd., S. 567). Bezug nehmend auf Hollands Sekundärkonstrukte des Interesses (Differenziertheit, Konsistenz und Kongruenz) lässt sich in der vierten Entwicklungsstufe somit eine Kristallisation beruflicher Interessen erwarten, wodurch die Annahmen einer interessenspezifischen Akzentuierung beruflicher Aspirationen einer empirischen Prüfung zugänglich werden.

5.2.2.1 RIASEC-Interessenorientierung

Wie diverse empirische Untersuchungen aufzeigen, lassen sich unterschiedliche Interessenorientierungen in Abhängigkeit vom Geschlecht nachweisen (z.B. Bergmann & Eder 2005; Hell 2015; Joerin Fux 2005; Lippa 1998; Ratschinski 2009; Su, Rounds & Armstrong 2009; Ziegler et al. 2013). Demnach neigen Männer bzw. männliche Jugendliche zu einer stärkeren Sachorientierung und weisen stärkere Berufsinteressen in handwerklich-technischen sowie wissenschaftlich-forschenden Bereichen auf (R- und I-Typen), während weibliche Jugendliche zu einer stärkeren Personenorientierung neigen und ihre Berufsinteressen stärker in sozialen und künstlerischen Bereichen ausrichten (S- und A-Typen).

Zur Prüfung des in Hypothese 7 postulierten graduellen Geschlechtsunterschieds in den beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien wurden T-Tests durchgeführt. Hierbei wurden die individuellen beruflichen Aspirationen nach RIASEC Primärtyp kategorisiert und aufsummiert (R_{Sum} , I_{Sum} , A_{Sum} , S_{Sum} , E_{Sum} und C_{Sum}). Das lokale Alpha-Niveau wurde über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit $m = 6$ Tests angepasst. Die Ergebnisse sind in Tabelle 45 dargestellt. Signifikante Geschlechtsunterschiede in der Anzahl beruflicher Aspirationen lassen sich bei insgesamt vier Interessen-Typen identifizieren. Demnach geben männliche Jugendliche im Mittel mehr I-Berufe als berufliche Aspirationen an als weibliche Jugendliche ($M_m = 2.37$, $M_w = 2.09$). Mit einer Effektstärke von $d = .22$ erweist sich dieser Unterschied jedoch als klein. Demgegenüber weisen weibliche Jugendliche signifikant mehr berufliche Aspirationen in den A-, S- und E-Kategorien auf als männliche Jugendliche (A_{Sum} : $M_m = 2.43$, $M_w = 3.34$, S_{Sum} : $M_m = 1.81$, $M_w = 2.72$, E_{Sum} : $M_m = 2.22$, $M_w = 2.82$). Die zugrundeliegenden Effektstärken ($.42 \leq d \leq .61$) lassen sich als eher mittelmäßig interpretieren. Global lässt sich **Hypothese 7 bestätigen**.

Werden die RIASEC-Kategorien gemäß den von Prediger (1982) vorgeschlagenen Polen Sachorientierung (R-, I- und C-Typen) und Personenorientierung (S-, A- und E-Typen) klassifiziert, lassen sich die Befunde als Bestätigung einer stärkeren Personenorientierung von weiblichen Jugendlichen, nicht jedoch einer im Vergleich zu männlichen Jugendlichen allgemein geringeren Sachorientierung interpretieren. Dieser Befund scheint konsistent mit dem Ergebnis einer größeren Akzeptanzspanne des beruflichen Aspirationsfeldes auf der Geschlechtsdimension von

weiblichen Jugendlichen. So ragen die beruflichen Aspirationsfelder von weiblichen Jugendlichen auch in den als eher männlich konnotierten Geschlechtstypbereich, während männliche Jugendliche ihre Akzeptanzzone nicht in den weiblich konnotierten Geschlechtstypbereich ausweiten.

Tabelle 45: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Anzahl beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Primärtypen nach Geschlecht

	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d
	männlich		weiblich					
	M	SD	M	SD				
R_{Sum} :	2.26	1.33	2.22	1.11	.414	.679	[-.153; -.235]	/
	(n = 325)		(n = 285)		606.886			
I_{Sum} :	2.37	1.33	2.09	1.25	2.703	.007*	[.079; .498]	.22
	(n = 310)		(n = 279)		585.983			
A_{Sum} :	2.43	1.47	3.34	1.82	-6.905	<.001*	[-1.167; -.650]	.55
	(n = 318)		(n = 315)		600.887			
S_{Sum} :	1.81	1.11	2.72	1.75	-6.994	<.001*	[-1.161; -.652]	.61
	(n = 214)		(n = 278)		474.673			
E_{Sum} :	2.22	1.27	2.82	1.56	-5.008	<.001*	[-.838; -.366]	.42
	(n = 275)		(n = 284)		541.826			
C_{Sum} :	2.44	1.49	2.31	1.54	.983	.326	[-.132; .397]	/
	(n = 275)		(n = 239)		504			

Anmerkungen:

In Bezug auf *R_{Sum}*, *I_{Sum}*, *A_{Sum}*, *S_{Sum}* sowie *E_{Sum}* erweisen sich die Varianzen als heterogen (*R_{Sum}*: $F = 8.906$, $p = .003$; *I_{Sum}*: $F = 7.376$, $p = .007$; *A_{Sum}*: $F = 13.746$, $p < .001$; *S_{Sum}*: $F = 40.354$, $p < .001$; *E_{Sum}*: $F = 17.254$, $p < .001$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 6$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

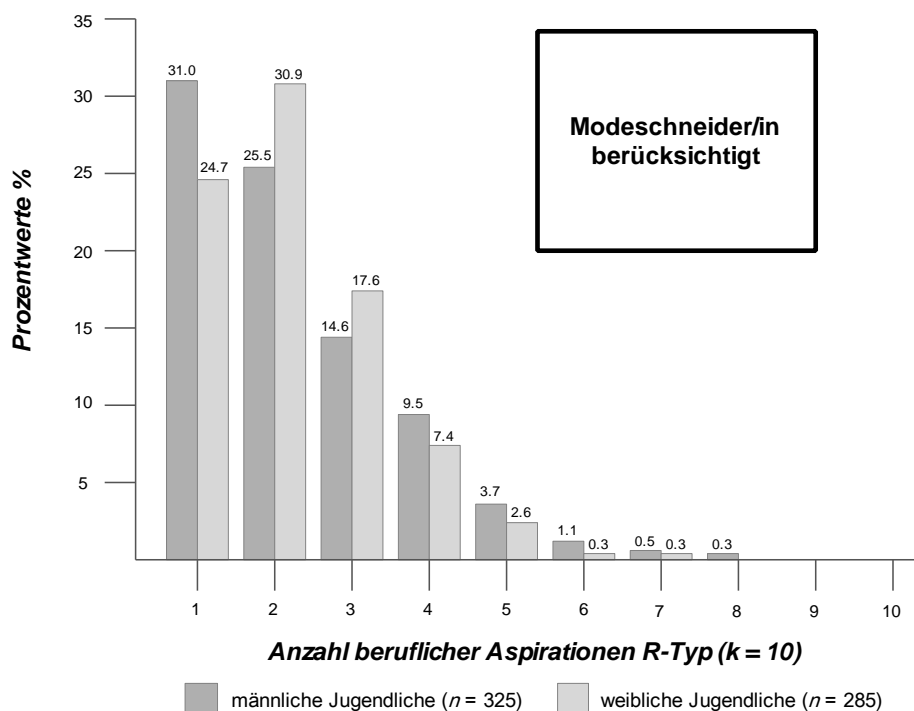
Entgegen den Erwartungen scheinen sich männliche und weibliche Jugendliche in ihrer handwerklich-technischen Orientierung (R-Typ) nicht zu unterscheiden. Unter Berücksichtigung der kognitiven Landkarten der Berufskonzepte stellt sich jedoch die Frage, inwieweit eine interessenspezifische Akzentuierung über die wahrgenommene Angemessenheit von Berufen hinsichtlich Geschlechtstyp und Prestige geformt wird. Wie in Abbildung 13 (siehe Kapitel 5.1.2, Seite 144) zu erkennen ist, wird die Mehrzahl der R-Berufe von den Jugendlichen als männlich konnotiert wahrgenommen. Hinsichtlich der mittleren Geschlechtstypeneinschätzung weist der Beruf *Modeschneider/in* jedoch als einziger R-Beruf eine stark abweichende weibliche Konnotation auf. Eine erneute Prüfung von Geschlechtsunterschieden in den beruflichen Aspirationen mit primärer R-Orientierung unter Ausschluss des Berufs *Modeschneider/in*, legt sodann eine Bekräftigung einer geschlechtstypischen Interessenorientierung nahe. So weisen weibliche Jugendliche mit $M_w = 1.87$ ($SD = .96$) nunmehr im Mittel weniger berufliche Aspirationen mit primärer R-Orientierung auf als männliche Jugendliche mit $M_m = 2.25$ ($SD = 1.30$),

$t_{(579.701)} = 4.045, p < .001, 95\%-KI [.194; .559], d = .33$.⁷⁹ In Abbildung 21 sind die prozentualen Verteilungen bezogen auf die Anzahl beruflicher Aspirationen des R-Typs von männlichen und weiblichen Jugendlichen unter Berücksichtigung von (a) allen zehn Berufen mit R-Primärtyp und (b) neun Berufen mit R-Primärtyp (bei Ausschluss des Berufs *Modeschneider/in*) dargestellt.

Unter Berücksichtigung aller Berufe mit R-Primärtyp (a) geben von den männlichen Jugendlichen der Gesamtstichprobe ($n = 377$) insgesamt 325 (ca. 86 %) und von den weiblichen Jugendlichen der Gesamtstichprobe ($n = 340$) insgesamt 285 (ca. 84 %) mindestens einen R-Beruf als berufliche Aspiration an. Mehr als zwei berufliche Aspirationen des R-Typs werden von 112 männlichen Jugendlichen (ca. 30 %) und von 96 weiblichen Jugendlichen (ca. 28 %) angegeben. Wird hingegen der Beruf *Modeschneider/in* nicht berücksichtigt, zeigt sich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen eine stärker abweichende Verteilung der Prozentwerte. Während sich bezogen auf die Anzahl der Jugendlichen, die mindestens einen R-Beruf als berufliche Aspiration angeben, bei männlichen Jugendlichen nahezu keine Veränderung zeigt (ca. 85 %), lässt sich bei weiblichen eine geringere Aspiration von R-Berufen erkennen (ca. 79 %). Zudem zeigt sich, dass der Anteil von weiblichen Jugendlichen, die mehr als zwei R-Berufe anstreben, mit ca. 16 % deutlich geringer ausfällt als der Anteil von männlichen Jugendlichen (ca. 29 %).

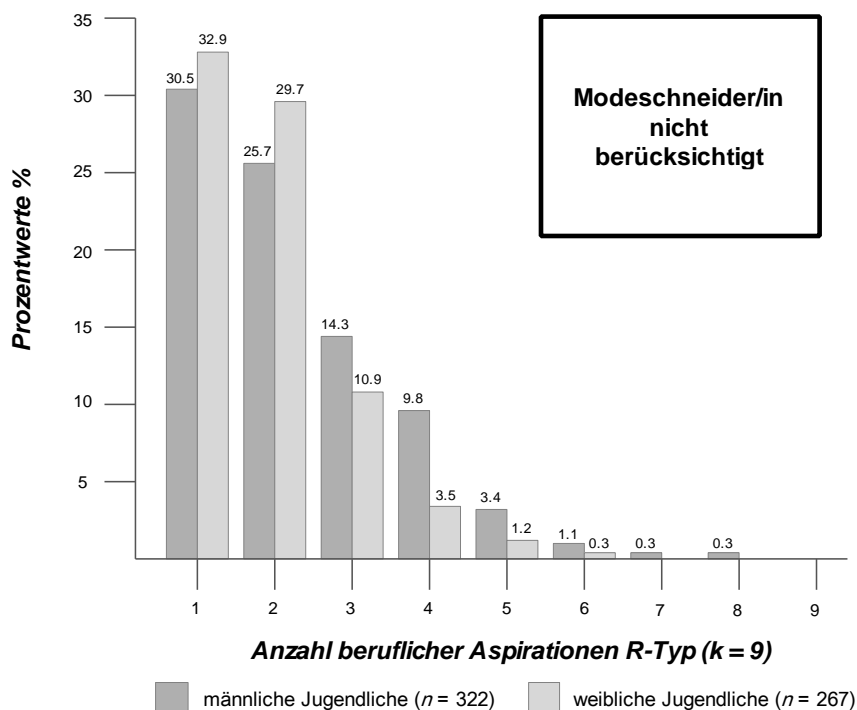
Abbildung 21: Anzahl beruflicher Aspirationen nach Geschlecht bezogen auf Berufe mit R-Primärtyp mit (a) $k = 10$ Berufen und (b) $k = 9$ Berufen

(a)



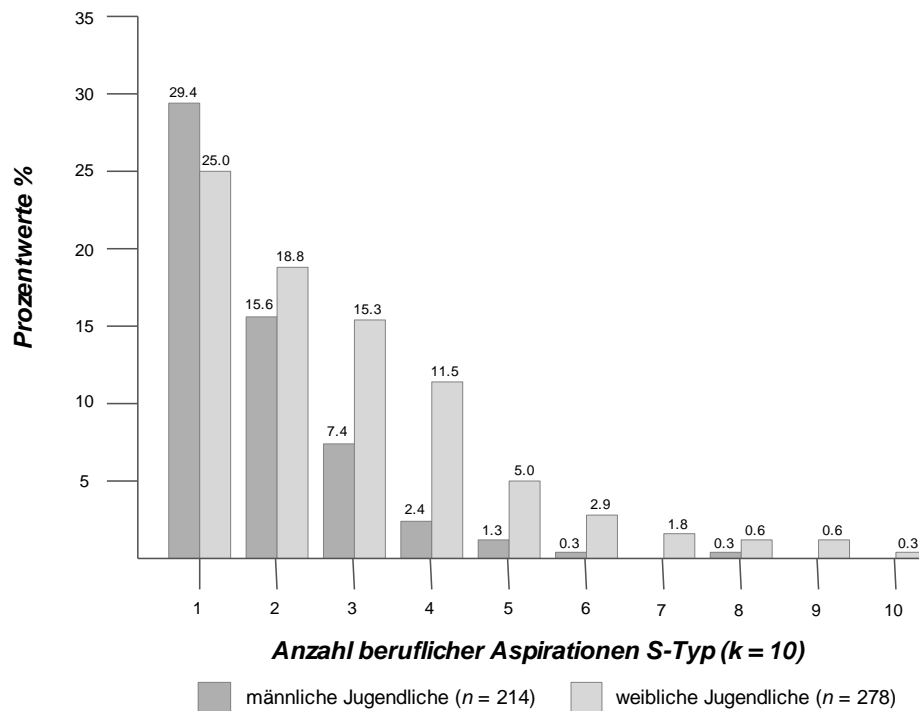
⁷⁹ Aufgrund heterogener Varianzen ($F = 27.559, p < .001$) wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert.

(b)



Da der Unterschied in den beruflichen Aspirationen zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen am stärksten bei S-Berufen identifiziert werden konnte (siehe Tabelle 45), sind in Abbildung 22 die Anteile von männlichen und weiblichen Jugendlichen, die mindestens einen S-Beruf als berufliche Aspiration angeben, dargestellt. Mit ca. 57% fällt dieser Anteil bei männlichen Jugendlichen deutlich geringer aus als bei weiblichen Jugendlichen (ca. 82%). Ferner werden mehr als zwei S-Berufe von 44 männlichen Jugendlichen (ca. 12%) und von 129 weiblichen Jugendlichen (ca. 38%) als berufliche Aspirationen angegeben.

Wenngleich die Verteilungen der Prozentwerte in Abbildung 21 (b) und Abbildung 22 insgesamt auf eine geschlechtstypische Interessenorientierung hindeuten, scheinen eindeutige Aussagen bezüglich der Konstitution von allgemeinen Berufsinteressen auf der Grundlage von den nach RIASEC-Primärtypen kategorisierten beruflichen Aspirationen nur bedingt ableitbar. Wie die Befunde bezüglich der R-Kategorie zeigen, scheint die Identifikation von Geschlechtsunterschieden substanziell von den jeweils berücksichtigten Berufen und den jeweiligen Berufskonzepten abhängig. Auf der Grundlage der Berufe, die hier zur Markierung beruflicher Aspirationen dienen, scheint sich etwa eine stärkere R-Orientierung bei männlichen Jugendlichen insbesondere dann zu bestätigen, wenn keine weiblich konnotierten Berufe berücksichtigt werden. In Anlehnung an Gottfredson (1981) scheint demnach die Vereinbarkeit mit der eigenen Geschlechtsidentität eine besonders schützenswerte Komponente bei der Bewertung akzeptabler Berufsalternativen darzustellen (S. 572).

Abbildung 22: Anzahl beruflicher Aspirationen nach Geschlecht bezogen auf Berufe mit S-Primärtyp ($k = 10$)

5.2.2.2 Geschlechtstyp und Prestigeniveau der RIASEC-Kategorien

Der Einfluss des Geschlechtstypus auf die Konstitution beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien lässt sich ferner bei Inspektion der mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen der beruflichen Aspirationen von männlichen und weiblichen Jugendlichen erkennen. Die Ergebnisse der T-Tests zeigen, dass die mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen der beruflichen Aspirationen über alle RIASEC-Kategorien zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen unterschiedlich ausfallen (siehe Tabelle 46). Demnach weisen die beruflichen Aspirationen von männlichen Jugendlichen eine stärker männliche bzw. weniger weibliche Geschlechtstypisierung auf, wohingegen die beruflichen Aspirationen von weiblichen Jugendlichen eine stärker weibliche bzw. weniger männliche Geschlechtstypisierung aufzeigen. Die Effekte lassen sich mit Werten von $d = .83$ bis $d = 1.37$ als stark interpretieren. Die Befunde erweisen sich mit denen von Ratschinski (2009), die bei männlichen und weiblichen Jugendlichen eine geschlechtskonformere Einschätzung indizieren, wenn der eigene Wunschberuf bewertet wird (S. 115), als vergleichbar. Auf ähnliche geschlechtskonforme Wahrnehmungsverzerrungen deuten die Befunde von Wehner, Schwiter, Hupka-Brunner und Maihofer (2016) hin. So zeigt sich bei Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufsgruppen, dass diese dazu neigen, sich selbst nicht in geschlechtsuntypischen Tätigkeitsfeldern zu verorten (S. 27f.).

Tabelle 46: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien nach Geschlecht

	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d
	männlich		weiblich					
	M	SD	M	SD				
R_G :	3.30	1.24	4.88	1.43	-14.606	<.001*	[-1.787; -1.363]	1.19
	(n = 325)		(n = 285)		608			
I_G :	3.58	1.32	4.97	1.13	-13.759	<.001*	[-1.590; -1.193]	1.13
	(n = 310)		(n = 277)		583.903			
A_G :	4.22	1.12	5.14	.88	-11.576	<.001*	[-1.086; -.771]	.91
	(n = 317)		(n = 315)		599.050			
S_G :	5.03	1.28	6.39	1.24	-11.987	<.001*	[-1.592; -1.143]	1.19
	(n = 214)		(n = 278)		490			
E_G :	4.03	1.17	5.60	1.12	-16.328	<.001*	[-1.763; -1.385]	1.37
	(n = 275)		(n = 284)		557			
C_G :	3.79	1.11	4.68	1.02	-9.401	<.001*	[-1.078; -.706]	.83
n	266		238		501.823			

Anmerkungen:

Die mittleren Geschlechtstypeneinschätzungen der beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien beziehen sich auf die subjektiven Einschätzungen der Jugendlichen. In Bezug auf *I_G*, *A_G* und *C_G* erweisen sich die Varianzen als heterogen (*I_G*: $F = 17.333$, $p < .001$; *A_G*: $F = 24.939$, $p < .001$; *C_G*: $F = 4.618$, $p = .032$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 6$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

Darüber hinaus weisen die Befunde von Ratschinski darauf hin, dass männliche und weibliche Jugendliche dazu neigen, ihren eigenen Wunschberuf im Prestige zu überschätzen. Dieser Effekt zeigt sich besonders deutlich bei einem niedrigeren Schulniveau (vgl. Ratschinski 2009, S. 115ff.). Auf ähnliche Urteilsverzerrungen weisen auch Tomasik und Heckhausen (2006) sowie Schnitzler, Matthes, Ulrich, Weiß und Granato (2015) hin. Ihre Untersuchungsbefunde zu Berufskonzepten von Jugendlichen legen nahe, dass Berufsmerkmale wie Prestige oder Einkommen positiver bewertet werden, wenn sich diese auf Berufe beziehen, die für Jugendliche angesichts ihres angestrebten allgemeinbildenden Schulabschlusses sowie ihres Sozialstatus eher infrage kommen. Wie Ratschinski (2009) und Tomasik und Heckhausen (2006) anführen, lassen sich diese Ergebnisse als Wirkmechanismen selbstwertdienlicher Prozesse interpretieren. Eine Überschätzung bzw. Aufwertung des Prestiges von angestrebten Berufen dient demnach dazu, das eigene Selbstwertgefühl zu schützen oder gar zu erhöhen (vgl. Ratschinski 2009, S. 121; Tomasik & Heckhausen 2006, S. 269). Zur Prüfung von Unterschieden in den Prestigeeinschätzungen der beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien wurden in der vorliegenden Untersuchung ebenfalls T-Tests durchgeführt. Die Signifikanzgrenzen wurden auch hier über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit $m = 6$ Tests angepasst. Die Ergebnisse sind in Tabelle 47 dargestellt. Erwartungskonform zeigt sich, dass die Prestigeurteile der beruflichen Aspirationen hoch ausfallen. Die mittleren Prestigeeinschätzungen von männlichen und weiblichen Jugendlichen liegen über alle sechs RIASEC-Kategorien oberhalb der prestigspezifischen

Skalenmitte. Darüber hinaus zeigen sich Geschlechtsunterschiede bei der Bewertung des Berufsprestiges von R-, S- und E-Aspirationen. Diesbezüglich schätzen männliche Jugendliche das Prestigeniveau ihrer beruflichen Aspirationen höher ein als weibliche Jugendliche. Die Effektstärken erweisen sich jedoch mit Werten von $d = .29$ bis $d = .39$ als eher moderat.

Tabelle 47: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in den mittleren Prestigeeinschätzungen beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien nach Geschlecht

	Geschlecht				t df	p	95 %-KI [UG; OG]	d
	männlich		weiblich					
	M	SD	M	SD				
R_p :	6.45 ($n = 323$)	1.49	5.86 ($n = 285$)	1.51	4.864 606	<.001*	[.353; .823]	.39
I_p :	6.20 ($n = 308$)	1.39	6.29 ($n = 278$)	1.46	-.774 584	.440	[-.322; .140]	/
A_p :	6.35 ($n = 316$)	1.28	6.21 ($n = 314$)	1.35	1.307 628	.192	[-.069; .343]	/
S_p :	6.15 ($n = 210$)	1.61	5.68 ($n = 276$)	1.67	3.148 484	.002*	[.175; .766]	.29
E_p :	6.44 ($n = 274$)	1.41	5.98 ($n = 282$)	1.36	3.933 554	<.001*	[.231; .691]	.33
C_p :	6.69 ($n = 266$)	1.40	6.59 ($n = 239$)	1.46	.79 503	.428	[-.149; .351]	/

Anmerkungen:

Die mittleren Prestigeeinschätzungen der beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien beziehen sich auf die subjektiven Einschätzungen der Jugendlichen. Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

* Adjustierung der lokalen Signifikanz-Niveaus über die Bonferroni-Holm-Adjustierung mit $m = 6$ Tests (globales Alpha-Niveau: $p < .05$).

Wie Ratschinski berichtet, werden Berufe von Jugendlichen verzerrt beurteilt, wenn es um die Bewertung des eigenen Wunschberufs geht, als wenn unabhängige Experten die jeweiligen Aspirationen der Jugendlichen bewerten (vgl. Ratschinski 2009, S. 115). Daher wurde die Prüfung von Geschlechtsunterschieden auf der Geschlechts- und Prestigedimension der beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Kategorien erneut auf der Grundlange der jeweils mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe durchgeführt. Diesbezüglich wurden ebenfalls T-Tests angewendet, deren lokale Signifikanzniveaus über die Bonferroni-Holm-Korrektur mit jeweils $m = 6$ Tests angepasst wurden. In Bezug auf die Geschlechtstypisierung lassen sich mit Ausnahme der C-Kategorie die zuvor identifizierten Geschlechtsunterschiede replizieren – $R_{G,RG}$: $T_{(464.083)} = -13.678$, $p < .001$, $d = 1.15$; $I_{G,RG}$: $T_{(559.893)} = -12.216$, $p < .001$, $d = 1.02$; $A_{G,RG}$: $T_{(602.392)} = -6.880$, $p < .001$, $d = .55$; $S_{G,RG}$: $T_{(489.021)} = -10.671$, $p < .001$, $d = .95$; $E_{G,RG}$: $T_{(557)} = -8.405$, $p < .001$, $d = .71$; $C_{G,RG}$: $T_{(504)} = 1.433$, $p = .153$.⁸⁰ In Bezug auf das Berufsprestige zeigt sich ebenfalls mit Ausnahme der C-Kategorie, dass die beruflichen Aspirationen

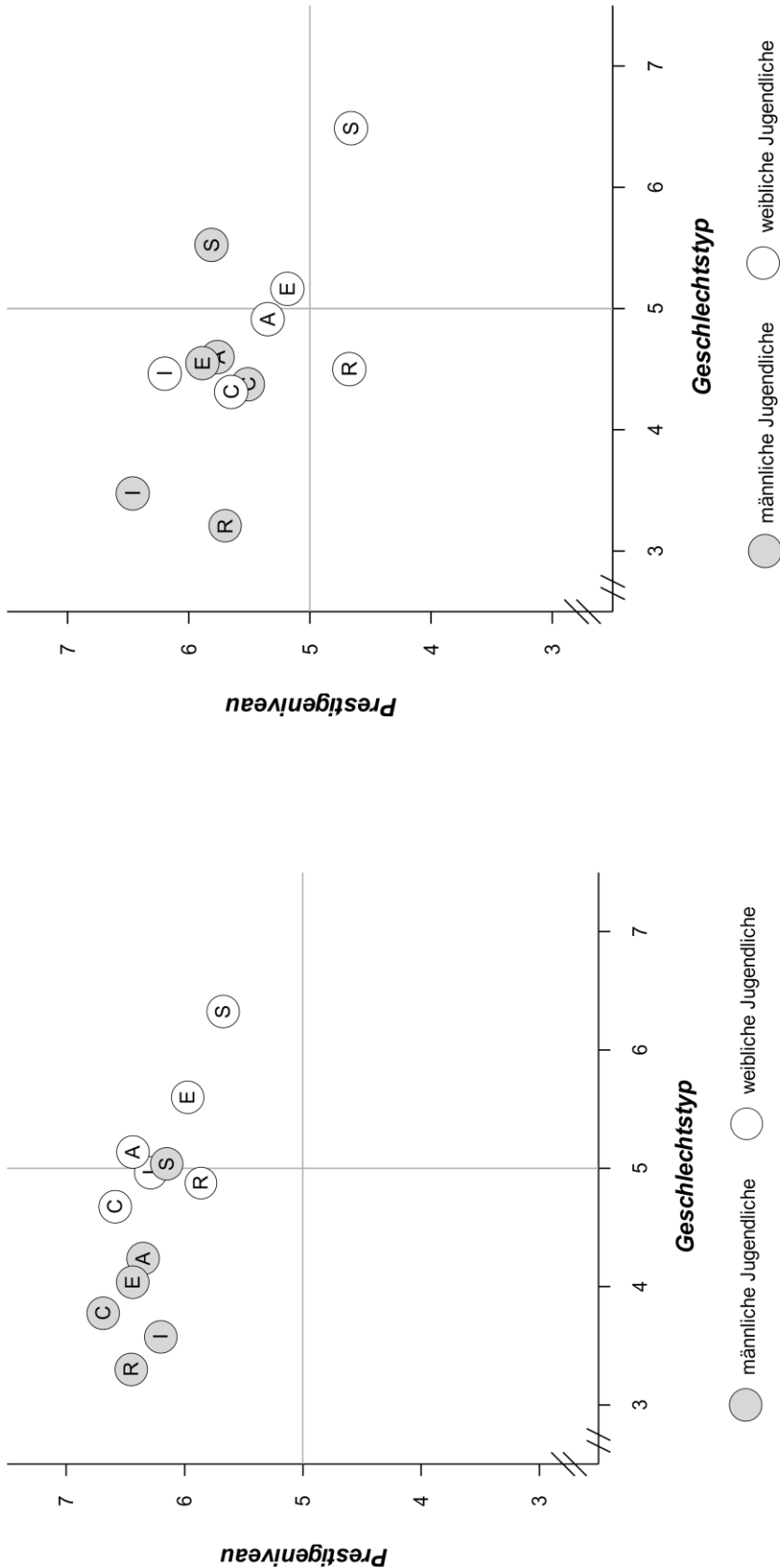
⁸⁰ In Bezug auf $R_{G,RG}$, $I_{G,RG}$, $A_{G,RG}$ sowie $S_{G,RG}$ erweisen sich die Varianzen von männlichen und weiblichen Jugendlichen als heterogen ($R_{G,RG}$: $F = 50.822$, $p < .001$; $I_{G,RG}$: $F = 10.677$, $p = .001$; $A_{G,RG}$: $F = 5.381$, p

von männlichen Jugendlichen im Mittel ein höheres Prestigeniveau aufweisen als die beruflichen Aspirationen von weiblichen Jugendlichen – $R_{p,RG}$: $T_{(608)} = 9.522$, $p < .001$, $d = .78$; $I_{p,RG}$: $T_{(587)} = 6.618$, $p < .001$, $d = .54$; $A_{p,RG}$: $T_{(631)} = 7.066$, $p < .001$, $d = .57$; $S_{p,RG}$: $T_{(490)} = 461.089$, $p < .001$, $d = .78$; $E_{p,RG}$: $T_{(547.979)} = 6.711$, $p < .001$, $d = .57$; $C_{p,RG}$: $T_{(504)} = -1.672$, $p = .095$.⁸¹ In der grafischen Gegenüberstellung der beruflichen Aspirationen auf der Grundlage von (a) subjektiven Einschätzungen und (b) mittleren studentischen Einschätzungen lässt sich konform mit den Befunden von Ratschinski insgesamt erkennen, dass die mittleren subjektiven Prestigeeinschätzungen der beruflichen Aspirationen tendenziell höher ausfallen als die Einschätzungen der studentischen Referenzgruppe (siehe Abbildung 22).

= .021; $S_{G,RG}$: $F = 27.516$, $p < .001$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert.

⁸¹ In Bezug auf $E_{p,RG}$ erweisen sich die Varianzen von männlichen und weiblichen Jugendlichen als heterogen ($E_{p,RG}$: $F = 7.065$, $p = .008$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert.

Abbildung 23: Mittlere Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der beruflichen Aspirationen nach RIASEC-Kategorien von männlichen und weiblichen Jugendlichen
(a) subjektive Einschätzungen der Jugendlichen (b) mittlere Einschätzungen der studentischen Referenzgruppe



Anmerkungen:

Zur besseren Vergleichbarkeit wurden jeweils Linien zur Kennzeichnung der Skalenmitten bei 5 „geschlechtsneutraler Beruf“ bzw. „mittleres Prestigieniveau“ hinzugefügt. Auf der Geschlechtsdimension deuten Werte von $M_G < 5$ auf eher männliche und Werte von $M_G > 5$ auf eher weibliche Geschlechtstypeneinschätzungen hin. Auf der Prestigedimension deuten Werte von $M_P < 5$ auf eher niedrige und Werte von $M_P > 5$ auf eher hohe Prestigeeinschätzungen hin.

5.2.2.3 Hexagonale Modellstruktur

Wie bereits in Kapitel 2.1.2.1 dargelegt, stellt Holland zur Beschreibung beruflicher Interessen und beruflicher Umwelten entlang der RIASEC-Typologie konkrete Annahmen zu deren relationaler Struktur auf. Idealtypisch wird angenommen, dass sich die im Hexagon näher beieinander liegenden Typen durch eine stärkere Ähnlichkeit beschreiben lassen. Demnach gilt es, insbesondere vor der Analyse der Konsistenz die Gültigkeit der hexagonalen Modellstruktur anhand der vorliegenden Stichprobendaten zu überprüfen.

Gemäß Tracey und Rounds (1993) lässt sich die hexagonale Modellstruktur nach Holland über Größer-Kleiner-Relationen der Korrelationen zwischen den Typenausprägungen überprüfen (S. 230f.). Das theoretisch angenommene Modell bezieht sich hierbei auf 72 Größer-Kleiner-Relationen und lässt sich über die absolute Höhe der Korrelationen zwischen den Ausprägungen von direkt nebeneinanderliegenden Typen (R-I, I-A, A-S, S-E, E-C und C-R), schräg benachbarten Typen (R-A, A-E, E-R, I-S, S-C und C-I) sowie gegenüberliegenden Typen (R-S, I-E und A-C) empirisch überprüfen. Die hexagonale Modellstruktur lässt sich empirisch bekräftigen, wenn a) die Ausprägungen von direkt nebeneinanderliegenden Typen stärker korrelieren als die Ausprägungen von schräg benachbarten Typen sowie gegenüberliegenden Typen (54 Relationen) und b) die Ausprägungen von schräg benachbarten Typen stärker korrelieren als die Ausprägungen von gegenüberliegenden Typen (18 Relationen). In der vorliegenden Untersuchung erfolgte die Bestimmung der individuellen RIASEC-Typenausprägungen entsprechend dem Vorgehen von Ziegler, Steinritz und Kayser (2013) über eine Aggregation von gewichteten Punktwerten der als passend wahrgenommenen Berufe unter Berücksichtigung der jeweils zugrundeliegenden Dreibuchstabencodes. Hierbei wurden alle beruflichen Aspirationen in ihrem Primärtyp mit jeweils drei Punkten, in ihrem Sekundärtyp mit jeweils zwei Punkten und in ihrem Tertiärtyp mit jeweils einem Punkt bewertet. In Abbildung 24 sind die Korrelationskoeffizienten zwischen den aggregierten Punktwerten der beruflichen Aspirationen je RIASEC-Typ für die Gesamtstichprobe dargestellt.

Tabelle 48 informiert über die Bestätigung bzw. Ablehnung der angenommenen Relationen gemäß der hexagonalen Modellstruktur über den Vergleich der Korrelationen. Hierbei lassen sich die „+“-Eintragungen in den entsprechenden Zellen als Bestätigung der Hexagon-Struktur interpretieren („-“-Eintragungen deuten demgegenüber auf Verletzungen der Modellannahmen hin). Von den insgesamt 72 angenommenen Größer-Kleiner-Relationen lassen sich für die Gesamtstichprobe 50 Relationen bestätigen. Dies entspricht einem Anteil modellkonformer Relationen von 69,4 %. Wenngleich die hier identifizierten Bestätigungsquoten im Vergleich zu anderen Untersuchungsbefunden, in denen Interessen an beruflichen Tätigkeiten über etablierte und normierte Inventare erfasst wurden (z.B. im Vergleich zu Anderson, Tracey & Rounds 1997, S. 355; Ratschinski 2009, S. 150), schwächer ausfallen, scheint sich auf der Grundlage von konkreten beruflichen Aspirationen die hexagonale Modellstruktur zumindest näherungsweise bekräftigen zu lassen.

Abbildung 24: Korrelationen der individuell aggregierten Punktwerte beruflicher Aspirationen entlang der RI-ASEC-Typen

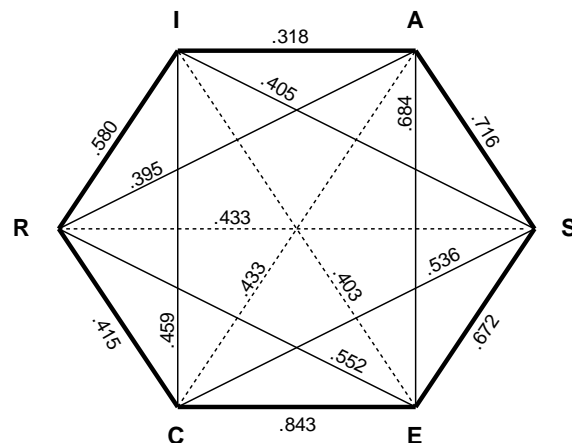


Tabelle 48: Bestätigte und verletzte Annahmen bezüglich des hexagonalen Modells

		schräg benachbart						gegenüber		
		R-A	A-E	E-R	I-S	S-C	C-I	R-S	I-E	A-C
<i>r</i>		.395	.684	.552	.405	.536	.459	.433	.403	.433
nebeneinander	R-I	.580	+	–	+	+	+	+	+	+
	I-A	.318	–	–	–	–	–	–	–	–
	A-S	.716	+	+	+	+	+	+	+	+
	S-E	.672	+	–	+	+	+	+	+	+
	E-C	.843	+	+	+	+	+	+	+	+
	C-R	.415	+	–	–	+	–	–	+	–
$\Sigma(+)$		5	2	4	5	4	4	4	5	4
schräg benachbart	R-A	.395						–	–	–
	A-E	.684						+	+	+
	E-R	.552						+	+	+
	I-S	.405						–	+	–
	S-C	.536						+	+	+
	C-I	.459						+	+	+
$\Sigma(+)$								4	5	4

Anmerkungen:

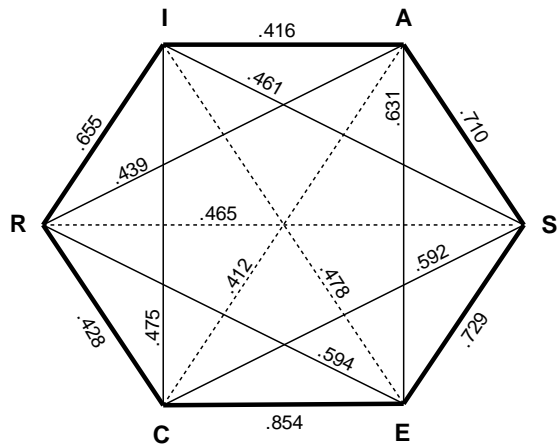
Mit „+“ sind die Bestätigungen und mit „–“ die Verletzungen hinsichtlich der hexagonalen Modellstruktur dargestellt, die auf dem Vergleich der Korrelationen zwischen den aggregierten Punktwerten von im Hexagon nebeneinanderliegenden, schräg benachbarten und gegenüberliegenden Typen beruhen.

Mit einem Anteil modellkonformer Relationen von 69.4% für Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei und von 72.2% für Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier zeigen sich (nahezu) äqui-

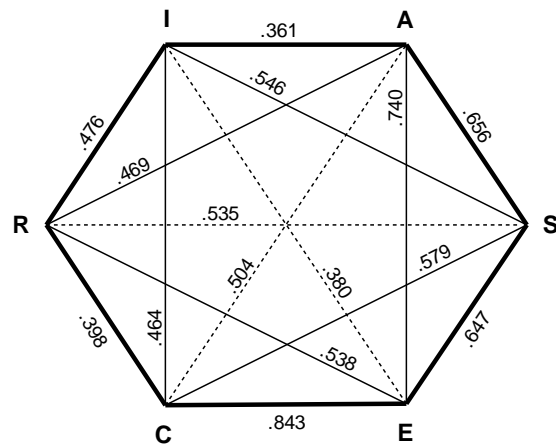
valente Bestätigungsquoten. Differenziert nach Geschlecht lässt sich hingegen eine eingeschränkte Gültigkeit der hexagonalen Struktur erkennen. Während bei männlichen Jugendlichen insgesamt 52 von 72 Relationen bestätigt werden (72.2 %), werden innerhalb der Gruppe der weiblichen Jugendlichen lediglich 43 von 72 Relationen bekräftigt (59.7%). Die zugrundeliegenden Korrelationen zwischen den absoluten Punktwerten je RIASEC-Typ, differenziert nach den Merkmalen Entwicklungsstufe und Geschlecht, sind in Abbildung 25 dargestellt. Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass die hexagonale Modellstruktur unter Berücksichtigung konkreter beruflicher Aspirationen lediglich näherungsweise zutrifft. Da sich in Abhängigkeit vom Geschlecht deutliche Diskrepanzen hinsichtlich der bestätigten Modellrelationen zeigen, lässt sich eine uneingeschränkte Gültigkeit nicht annehmen. Infolgedessen werden die Befunde der anschließenden Analysen im Rahmen der Konsistenzprüfung (Hypothese 8a) lediglich deskriptiv interpretiert.

Abbildung 25: Korrelationen der individuell aggregierten Punktwerte beruflicher Aspirationen entlang der RIASEC-Typen nach Geschlecht und Entwicklungsstufe

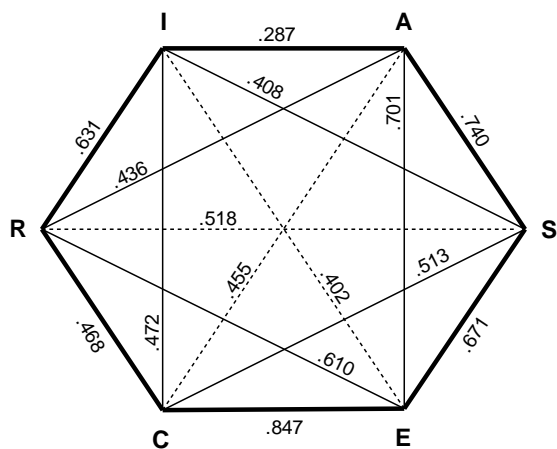
männliche Jugendliche:



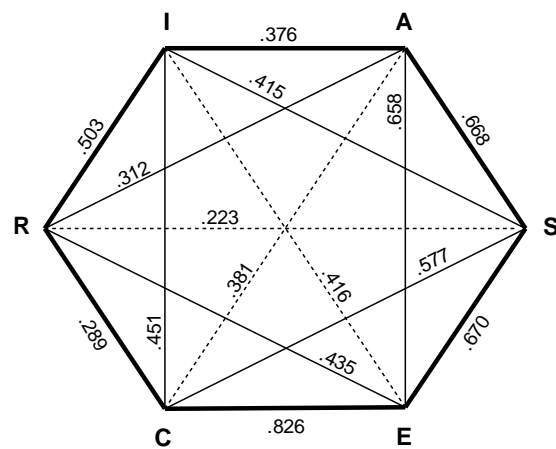
weibliche Jugendliche:



Entwicklungsstufe drei:



Entwicklungsstufe vier:



5.2.2.4 Konsistenz, Kongruenz, Differenziertheit

Neben einer rein typologischen bzw. dimensionalen Ausrichtung beruflicher Interessen integriert Holland (z.B. 1997) in seiner Theorie Sekundärkonstrukte zur Beschreibung und Bewertung der Eindeutigkeit in der RIASEC-Orientierung sowie des Kristallisationsgrades persönlicher Interessen. Unter Berücksichtigung der Annahme Gottfredsons, dass sich mit Erreichen der vierten Entwicklungsstufe persönliche Interessen ausdifferenzieren und bei der Bewertung beruflicher Alternativen wirksam werden (vgl. Gottfredson 1981, S. 567f.), wird überprüft, ob in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe unterschiedlich eindeutige RIASEC-Orientierungen entlang der Sekundärkonstrukte bestehen (Hypothese 8a-c). In Hinblick auf die zuvor ermittelten graduellen Geschlechtsunterschiede in der Konstitution beruflicher Aspirationen werden, wenn auch nicht explizit als Hypothese formuliert, Unterschiede in den Sekundärkonstrukten zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen explorativ überprüft.

Zur Beschreibung der inneren Stimmigkeit beruflicher Interessen dient das Konzept der Konsistenz. Hierbei lassen sich auf der Grundlage der hexagonalen Modellstruktur Aussagen bezüglich der Ähnlichkeit von Primär- und Sekundärtyp innerhalb eines Dreibuchstabencodes ableiten. In der vorliegenden Untersuchung werden mit Rekurs auf Holland unter Berücksichtigung der Primär- und Sekundärtypen der mittleren Interessencodes drei Kategorien der Konsistenz definiert. Liegen Primär- und Sekundärtyp im Hexagon direkt nebeneinander, wird eine hohe Konsistenz angenommen (z.B. R-I). Eine mittlere Konsistenz liegt vor, wenn Primär- und Sekundärtyp im Hexagon schräg gegenüber liegen (z.B. R-A). Liegen Primär- und Sekundärtyp im Hexagon gegenüber, wird eine inkonsistente Interessenakzentuierung angenommen (z.B. R-S).

In der vorliegenden Untersuchung wurde zur Konsistenzbestimmung der individuelle mittlere Interessencode herangezogen. Unter den Jugendlichen mit zwei bis vier mittleren Interessencodes ($n = 256$) lassen sich bei insgesamt $n = 64$ Jugendlichen abweichende Konsistenzausprägungen ermitteln. Aus diesem Grunde wurden zwei Varianten zur Bestimmung der Konsistenz herangezogen, die sich einerseits auf eine untere sowie andererseits auf eine obere Konsistenzabschätzung beziehen. Im ersten Fall wurden diese 64 Jugendlichen mit ihrem niedrigsten Konsistenzwert (Variablenname: *KONS_u*), im zweiten Fall mit ihrem höchsten Konsistenzwert (Variablenname: *KONS_o*) berücksichtigt (siehe Kapitel 4.2.1).

Auf deskriptiver Ebene zeigt sich für die Gesamtstichprobe, dass die Mehrheit der Jugendlichen sowohl auf der Grundlage der unteren Konsistenzabschätzung mit $n = 388$ (53.2 %) als auch der oberen Konsistenzabschätzung mit $n = 443$ (60.7 %) eine hohe Konsistenz in ihren mittleren Interessencodes aufweist. In Tabelle 49 sind die Häufigkeitsverteilungen über die drei Konsistenzkategorien in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe sowie des Geschlechts dargestellt. Auch hier zeigt sich, dass Jugendliche unabhängig ihres Geschlechts sowie ihrer Entwicklungsstufe mehrheitlich eine hohe Konsistenz aufweisen. Der Anteil an Jugendlichen mit einer inkonsistenten Orientierung lässt sich mit Prozentwerten $< 10\%$ über alle Gruppen hinweg als gering bewerten. Unter Berücksichtigung des insgesamt hohen Anteils hochkonsistenter Orientierungen, der auch in anderen Untersuchungen empirisch aufgezeigt werden konnte (z.B. Bergmann & Eder 2005, S. 89), lässt sich die Diskriminationsfähigkeit des dreistufigen Konsistenzkonstrukts nach Holland im Allgemeinen kritisch hinterfragen. Hinweise darauf, dass sich die Konsistenz als statistisch unabhängig von der Entwicklungsstufe und dem Geschlecht erweist, zeigen sich auch in den Ergebnissen der χ^2 -Testverfahren – Entwicklungsstufe: $\chi^2 = .001$, $p = .999$ (*KONS_u*) sowie $\chi^2 = .659$, $p = .719$ (*KONS_o*); Geschlecht: $\chi^2 = 1.272$, $p = .529$ (*KONS_u*), $\chi^2 = .652$, $p = .722$ (*KONS_o*).⁸² Die Annahme einer höheren Konsistenz

⁸² Neben χ^2 -Testverfahren, bei denen jeweils die Abhängigkeit zwischen zwei Merkmalen auf der Grundlage von Häufigkeiten entlang der unterscheidbaren Kategorien untersucht wird, ist ebenfalls auf den

im mittleren Interessencode von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier lässt sich demnach nicht bestätigen (**Hypothese 8a abgelehnt**). Wie bereits angemerkt, wird im Rahmen der hier angestellten Konsistenzbewertung jedoch eine hexagonale Modellstruktur angenommen, die in der vorliegenden Untersuchung auf der Grundlage von individuellen beruflichen Aspirationen nur näherungsweise bekräftigt werden konnte. Die inferenzstatistisch ermittelten Ergebnisse lassen sich daher allenfalls als ergänzende Hinweise interpretieren, die vielmehr deskriptiven Charakter tragen. Eindeutige und generalisierbare Aussagen lassen sich jedoch nicht ableiten.

Tabelle 49: Häufigkeitsverteilung über die drei Konsistenzkategorien nach Entwicklungsstufe und Geschlecht ($n = 703$)

	Entwicklungsstufe				Geschlecht			
	drei		vier		männlich		weiblich	
	$n = 446$	%	$n = 257$	%	$n = 366$	%	$n = 337$	%
<i>KONS_u:</i>								
hohe Konsistenz	241	54.0	139	54.1	203	55.5	176	52.2
mittlere Konsistenz	174	39.0	100	38.9	136	37.2	139	41.2
Inkonsistenz	31	7.0	18	7.0	27	7.4	22	6.5
<i>KONS_o:</i>								
hohe Konsistenz	277	62.1	155	60.3	230	62.8	202	59.9
mittlere Konsistenz	148	33.2	92	35.8	120	32.8	120	35.6
Inkonsistenz	21	4.7	10	3.9	16	4.4	15	4.5

Anmerkungen:

KONS_u und KONS_o beziehen sich auf die beiden Varianten zur Bestimmung der Konsistenz. Im ersten Fall sind Jugendliche mit mehreren mittleren Interessencodes und jeweils unterschiedlichen Konsistenzwerten mit ihrem niedrigsten Wert einbezogen worden. Im zweiten Fall sind Jugendliche mit mehreren mittleren Interessencodes und jeweils unterschiedlichen Konsistenzwerten mit ihrem höchsten Wert berücksichtigt worden. Die Prozentwerte beziehen sich auf die Häufigkeitsverteilungen innerhalb der beiden Gruppen Entwicklungsstufe und Geschlecht.

Der mittlere Interessencode wurde ferner zur Bewertung der Kongruenz herangezogen. Nach Holland beschreibt die Kongruenz den Grad der Passung von persönlichen Interessen und beruflichen Umwelten (vgl. Holland 1985c, S. 4; 1997, S. 55f.). In der vorliegenden Untersuchung wurde das Konzept der Kongruenz auf den Grad der Übereinstimmung der RIASEC-Codes zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen bezogen. Zu Beginn der Befragung konnten die Jugendlichen bis zu drei Wunschberufe in einem offenen Antwortformat angeben. Auf der Grundlage der Kodierungen des Berufsregisters des EXPLORIX (Jörin et al. 2003) wurden die offenen Angaben der Jugendlichen in einen Dreibuchstabencode übersetzt. Zur Bestimmung der Kongruenz wurde der Iachan-Index herangezogen, der unter den typologischen Maßen als „gut bewährt“ (Bergmann & Eder 2005, S. 79) eingestuft wird. In diesem Zusammenhang wurden die Dreibuchstabencodes der Wunschberufe und die mittleren Interessencodes auf der

Kolmogorov-Smirnov-Test (K-S-Test) zurückgegriffen worden. Der K-S-Test wird häufig als nichtparametrischer Test zur Überprüfung von (Rang-)Unterschieden zwischen zwei Gruppen in Bezug auf eine ordinalskalierte Testvariable mit einer begrenzten Anzahl von Ausprägungen herangezogen. Da die Ergebnisse ebenfalls keine Unterschiede in der Konsistenz nach Geschlecht und Entwicklungsstufe aufzeigen, wird auf eine detaillierte Darstellung der Testergebnisse verzichtet.

Grundlage der beruflichen Aspirationen zueinander in Beziehung gesetzt. Gegenüber dem Kongruenzindex nach Holland, bei dem lediglich die Primärtypen zweier Codes einbezogen werden, bezieht sich der Iachan-Index auf die jeweils vollständigen Dreibuchstabencodes und berücksichtigt die Position der jeweiligen Buchstaben. Der Iachan-Index kann insgesamt Werte im Bereich zwischen 0 und 28 annehmen, wobei höhere Werte eine höhere Kongruenz indizieren. Da auf Einzelfallebene teilweise mehrere Wunschberufcodes und mehrere mittlere Interessencodes ermittelt wurden, bezieht sich die Kongruenz hier auf den Mittelwert der jeweils über Einzelvergleiche ermittelten Kongruenzwerte (siehe Kapitel 4.4.1).

Da sich gemäß der Theorie Gottfredsons persönliche Interessen ab der vierten Entwicklungsstufe ausdifferenzieren und bei der Definition beruflicher Aspirationen wirksam werden, wird angenommen, dass sich in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe der Jugendlichen Unterschiede in der Interessenkongruenz erkennen lassen. In diesem Zusammenhang wird mit Rekurs auf die bekräftigenden Befunde von Ratschinski (2009, S. 157) erwartet, dass Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier eine höhere Kongruenz aufweisen als Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei.

Vor der Darlegung der Befunde im Rahmen der Hypothesenprüfung erfolgt zunächst eine Auswertung der von den Jugendlichen offen angegebenen Wunschberufe auf deskriptiver Ebene. Innerhalb der Gesamtstichprobe konnte bei $n = 631$ Jugendlichen mindestens ein Wunschberufcode ermittelt werden (86.4%).⁸³ Auf inhaltlicher Bezugsebene lassen sich differenziert nach Geschlecht sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in den offen angegebenen Wunschberufen erkennen. In Tabelle 50 sind die von männlichen und weiblichen Jugendlichen jeweils 20 am häufigsten repräsentierten Wunschberufe dargestellt. Als gemeinsame Präferenzen von männlichen und weiblichen Jugendlichen lassen sich insgesamt neun Berufe identifizieren (*Architekt/in*, *Arzt/Ärztin*, *Berufssportler/in*, *Designer/in*, *Immobilienmakler/in*, *Lehrer/in*, *Manager/in*, *Polizist/in*, *Rechtsanwalt/-anwältin*), wobei sich die Positionen innerhalb der Ranglisten jeweils unterscheiden. In Bezug auf die RIASEC-Orientierung lassen sich unter Berücksichtigung der Primärtypen erneut geschlechtsspezifische Präferenzen erkennen. In Einklang mit den zuvor dargestellten Befunden zur Interessenakzentuierung beruflicher Aspirationen nach Geschlecht und den Erkenntnissen diverser Forschungsarbeiten (z.B. Lippa 1998; Su et al. 2009; Ziegler et al. 2013) scheint sich bei weiblichen Jugendlichen eine stärker ausgeprägte Präferenz für A-Berufe zu zeigen, während männliche Jugendliche besonders häufig R-Berufe präferieren.

⁸³ Von diesen Jugendlichen weisen $n = 166$ genau einen Wunschberufcode (22.7%), $n = 202$ genau zwei Wunschberufcodes (27.7%) und $n = 263$ genau drei Wunschberufcodes (36.0%) auf. Die übrigen 99 Jugendlichen haben entweder keine Angaben gemacht, oder die Angaben konnten nicht eindeutig einem RIASEC-Code zugeordnet werden.

Tabelle 50: Die häufigsten Wunschberufe von männlichen und weiblichen Jugendlichen

		RIASEC-Code	Nennungen	%
männliche Jugendliche (n = 377)	Berufssportler	REC	52	13.8
	Architekt	ARE	49	13.0
	Polizist	CSE	39	10.3
	Pilot	RIE	37	9.8
	Rechtsanwalt	ECS	34	9.0
	Arzt	SIA	25	6.6
	Ingenieur	RIE	24	6.4
	Lehrer	SAC	18	4.8
	Informatiker	IRE	16	4.2
	Bankkaufmann	CES	15	4.0
	Softwareentwickler	IRE	15	4.0
	Manager	ECA	14	3.7
	Grafikdesigner	ACI	11	2.9
	Ingenieur Maschinenbau	RIE	11	2.9
	Chemiker	IRE	10	2.7
	Mechatroniker	RCS	10	2.7
	Immobilienmakler	CER	9	2.4
	Koch	REA	9	2.4
	Zahnarzt	ISR	9	2.4
	Designer	ARE	8	2.1
weibliche Jugendliche (n = 340)	Ärztin	SIA	35	10.3
	Architektin	ARE	32	9.4
	Lehrerin	SAC	32	9.4
	Schauspielerin	ASE	30	8.8
	Polizistin	CSE	29	8.5
	Innenarchitektin	AER	27	7.9
	Rechtsanwältin	ECS	27	7.9
	Psychologin	ISA	22	6.5
	Tierärztin	ISR	22	6.5
	Berufssportlerin	REC	19	5.6
	Erzieherin	SEA	19	5.6
	Fotografin	ASC	19	5.6
	Designerin Mode	ACE	16	4.7
	Grundschullehrerin	SAC	16	4.7
	Stewardess	ESA	15	4.4
	Designerin	ARE	13	3.8
	Immobilienmaklerin	CER	13	3.8
	Managerin	ECA	13	3.8
	Journalistin	ASE	12	3.5
	Kriminalpolizistin	IEC	11	3.2

Anmerkungen:

Die RIASEC-Codes wurden über das Berufsregister des EXPLORIX ermittelt. Für den Beruf „Lehrer/in“ wurde mit SAC eine mittlere Kodierung gewählt, die sich in Abhängigkeit von der Schulform sowie der Fächerschwerpunkte auf unterschiedliche Einzelkodierungen bezieht. Da der EXPLORIX keine Kodierung für den Beruf „Manager/in“ beinhaltet, wurde dieser in Anlehnung an Ratschinski (2009) mit ECA kodiert. Die Prozentwerte beziehen sich auf die Anzahl der Nennungen in Relation zum jeweiligen gruppenspezifischen Stichprobenumfang n.

In Bezug auf die Angaben, denen kein eindeutiger RIASEC-Code zugewiesen wurde, lassen sich unpräzise Nennungen (z.B. *etwas mit Menschen*) oder Spaßangaben (z.B. *Pornostar*) identifizieren, die als Indikatoren einer noch unklaren beruflichen Orientierung oder einer wenig ernsthaften Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Entwicklung interpretiert werden können. Die Anzahl der Angaben, denen kein RIASEC-Code zugewiesen werden konnte, beläuft sich auf insgesamt 114 Nennungen (Tabelle 72 im Anhang A2 informiert über die Häufigkeiten der jeweiligen Einzelnennungen). Diese Anzahl von nicht zu RIASEC-Codes zuordenbaren Angaben erweist sich bei Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei ($n = 456$) mit 76 Nennungen (16.7%) marginal höher als bei Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier ($n = 261$) mit 36 Nennungen (13.8%). Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass männliche Jugendliche ($n = 377$) mit 76 Nennungen (20.2%) fast doppelt so viele Berufswunsch-Angaben aufweisen, die sich nicht eindeutig einem RIASEC-Code zuordnen lassen, als weibliche Jugendliche ($n = 340$) mit 37 Nennungen (10.9%). Demnach scheinen in erster Linie männliche Jugendliche weniger konkrete Vorstellungen hinsichtlich ihrer beruflichen Orientierung ausgebildet zu haben als weibliche Jugendliche.

Zur Prüfung von Kongruenzunterschieden in Abhängigkeit vom Geschlecht und von der Entwicklungsstufe sind T-Tests durchgeführt worden. Entgegen den Erwartungen zeigen die Ergebnisse keine Kongruenzunterschiede zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und vier (**Hypothese 8b abgelehnt**). Bekräftigen lassen sich hingegen Geschlechtsunterschiede. Demnach weisen weibliche Jugendliche gegenüber männlichen Jugendlichen eine höhere mittlere Kongruenz auf, d.h. die Berufswünsche und beruflichen Aspirationen stimmen bei weiblichen Jugendlichen im Mittel stärker überein als bei männlichen Jugendlichen. Die Effektstärke erweist sich mit $d = .25$ jedoch als eher moderat.

Tabelle 51: T-Tests zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Kongruenz zwischen beruflichen Aspirationen und Berufswünschen nach Entwicklungsstufe und Geschlecht

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	95 %-KI [UG; OG]	<i>d</i>
Entwicklungsstufe							
drei ($n = 381$)	15.62	6.48	.949	595	.343	[-.566; 1.623]	/
vier ($n = 216$)	15.09	6.65					
Geschlecht							
männlich ($n = 298$)	14.64	6.53	-3.001	595	<.001	[-2.641; -.551]	.25
weiblich ($n = 299$)	16.23	6.46					

Anmerkungen:

Die 95-% Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

Zur Beschreibung der Klarheit der beruflichen Interessenorientierung entlang der RIASEC-Dimensionen wird von Holland das Konstrukt der Differenziertheit eingeführt. Bei einem stark differenzierten Interessenprofil sind die Interessen auf einer Dimension besonders stark ausgeprägt, während sich ein besonders gering differenziertes Interessenprofil dadurch auszeichnet, dass alle Interessendimensionen nahezu identisch ausgeprägt sind. Der von Holland konzipierte Differenziertheitsindex bestimmt sich über die Differenz zwischen der höchsten und niedrigsten Interessenausprägung entlang der RIASEC-Dimensionen (vgl. Holland 1985c, S. 5; 1997, S. 31). Mit Rekurs auf die Annahmen von Gottfredson lässt sich erwarten, dass Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier eine höhere Differenziertheit in ihren beruflichen Aspirationen aufweisen als Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei.

In der vorliegenden Untersuchung wurde die Differenziertheit beruflicher Aspirationen auf der Grundlage der individuell aggregierten Punkteverteilung entlang der RIASEC-Typen bestimmt. Da die Gesamtpunkte jedoch von der individuellen Anzahl beruflicher Aspirationen abhängen, wurde ein relativer Differenziertheitsindex herangezogen, um systematischen Verzerrungen in der Bewertung der Differenziertheit unter alleiniger Berücksichtigung aggregierter Rohpunkte zu entgegnen. Daher wurde die Summe der erreichten Punkte je RIASEC-Typ an der Anzahl beruflicher Aspirationen relativiert. Die Differenziertheit bezieht sich sodann auf die Differenz zwischen höchstem und niedrigstem Punktwert, wobei höhere Werte eine größere Differenziertheit repräsentieren (siehe Kapitel 4.4.1).

Zur Überprüfung von Differenziertheitsunterschieden nach Entwicklungsstufe und Geschlecht sind ebenfalls T-Tests durchgeführt worden. Die Ergebnisse sind in Tabelle 52 dargestellt. Entgegen den Erwartungen lässt sich kein Unterschied zwischen Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei und Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier identifizieren (**Hypothese 8c abgelehnt**). Weiterhin lässt sich kein Geschlechtsunterschied erkennen.

Tabelle 52: T-Test zur Überprüfung von Mittelwertunterschieden in der Differenziertheit beruflicher Aspirationen nach Entwicklungsstufe und Geschlecht auf der Grundlage der relativierten Punkteverteilung entlang der RIASEC-Kategorien

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>95 %-KI</i> <i>[UG; OG]</i>	<i>d</i>
Entwicklungsstufe							
drei (<i>n</i> = 453)	1.19	.41	.146	710	.884	[-.057; .066]	/
vier (<i>n</i> = 259)	1.19	.39					
Geschlecht							
männlich (<i>n</i> = 373)	1.18	.42	-.526	710	.599	[-.075; .043]	/
weiblich (<i>n</i> = 339)	1.20	.38					

Anmerkungen:

Die 95 %-Konfidenzintervalle beziehen sich jeweils auf den geschätzten Parameter der mittleren Differenz.

5.2.3 Bilanzierung und Diskussion der Ergebnisse

Zur Überprüfung der theoretischen Modellkonzeptionen gemäß der Eingrenzungsannahme nach Gottfredson (1981) wurde die Struktur der beruflichen Aspirationen entlang der Dimensionen *Geschlechtstyp*, *Prestigeniveau* und *persönliche Interessen* analysiert. Im Rahmen der Hypothesenprüfung wurden bei der Flächen- und Positionsbestimmung des beruflichen Aspirationsfeldes entlang der beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau einerseits die individuellen Einschätzungen der Jugendlichen sowie andererseits die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe zugrunde gelegt. Gemäß den theoretischen Modellannahmen einer sukzessiven Eingrenzung von akzeptablen Berufsalternativen wird angenommen, dass Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier ein kleineres und somit stärker eingegrenztes berufliches Aspirationsfeld aufweisen als Jugendliche auf Entwicklungsstufe drei. Diese Annahme lässt sich anhand der Befunde der vorliegenden Untersuchung jedoch nicht bestätigen. In Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe konnten keine Unterschiede bezüglich der Flächenindizes identifiziert werden (**Hypothese 5a abgelehnt**). Obwohl Gottfredson ihre Modellannahmen gleichermaßen für männliche und weibliche Jugendliche konzipiert, lassen sich Geschlechtsunterschiede in den beruflichen Aspirationen erkennen. In Bezug auf den Umfang beruflicher Aspirationen zeigt sich, dass weibliche Jugendliche mehr Berufe als passende Alternativen ange-

kreuzt haben als männliche Jugendliche. In Übereinstimmung mit gegenwärtigen Forschungsbefunden (z.B. Leung 1993; Leung et al. 1994; Ratschinski 2009; Steinritz et al. 2016) lassen sich Geschlechtsunterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern erkennen (**Hypothese 5b angenommen**). Diesbezüglich erweist sich die Fläche der beruflichen Aspirationsfelder von weiblichen Jugendlichen als größer. Sowohl auf der Geschlechts- als auch auf der Prestigedimension zeigen weibliche Jugendliche größere Akzeptanzspannen als männliche Jugendliche. Diese Geschlechtsunterschiede zeigen sich sowohl unter Berücksichtigung der subjektiven Geschlechts- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen als auch der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe. Wechselwirkungen zwischen den Merkmalen Geschlecht und Entwicklungsstufe können nicht identifiziert werden.

Entsprechend den zuvor aufgestellten Annahmen zu Unterschieden in den Größen der beruflichen Aspirationsfelder in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe und vom Geschlecht wurden ferner die Positionen der beruflichen Aspirationsfelder entlang individueller Grenzziehungen nach Geschlechtstyp und Prestigeniveau untersucht. Auch in Bezug auf die individuellen Grenzziehungen zeigen sich keine Unterschiede in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe (**Hypothese 6a abgelehnt**). Hingegen lassen sich erneut Geschlechtsunterschiede erkennen (**Hypothese 6b angenommen**). In Bezug auf die Geschlechtsdimension lassen sich die Befunde als erwartungskonform interpretieren. So streben weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen stärker weiblich konnotierte Berufe an, während männliche Jugendliche im Vergleich zu weiblichen Jugendlichen stärker männlich konnotierte Berufe in ihr Aspirationsfeld einschließen. Wie Maccoby anmerkt, scheinen Personen nach Berufen zu streben, „die bereits von ihrem eigenen Geschlecht dominiert werden“ (Maccoby 2000, S. 288). Auf der Prestigedimension lassen sich ausschließlich Unterschiede in der Festlegung der unteren Prestigegrenze erkennen. Gemäß den Befunden von Steinritz, Lehmann-Grube und Ziegler (2016) setzen weibliche Jugendliche ihr Mindestniveau an Berufsprestige gegenüber männlichen Jugendlichen herab. Auch in Bezug auf die Positionsmaße zeigen sich die identifizierten Befunde sowohl anhand der subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der Jugendlichen als auch der mittleren Berufskonzepte der Studierenden. Erneut sind keine Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Entwicklungsstufe nachweisbar.

Zur Erklärung der identifizierten Unterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern von männlichen und weiblichen Jugendlichen lassen sich verschiedene Ansätze heranziehen. So könnten etwa bildungspolitische Initiativen wie „Komm, mach MINT.“ (Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit o.J.) eine Ausweitung des beruflichen Aspirationsfeldes in eher männlich konnotierte Geschlechtstypbereiche begünstigen und darüber eine breitere Geschlechtsakzeptanz von weiblichen Jugendlichen erklären. Wie diverse Forschungsbefunde jedoch auch nahelegen, neigen bereits Mädchen in ihrer beruflichen Orientierung zu einer offeneren und weniger festgelegten berufsbezogenen Geschlechtsrollenorientierung in ihren Berufspräferenzen (z.B. Helwig 1998; Hempel 2008; Trice & Rush 1995). Ob im Jugendalter punktuell einsetzende und zeitlich beschränkte Interventionsmaßnahmen als ursächliche Determinanten eine Öffnung der Zone akzeptabler Berufsalternativen bedingen, erscheint demnach fraglich. So lässt sich etwa anhand der Befunde von Rahn und Hartkopf (2016) nicht bestätigen, dass Jugendliche nach der Teilnahme an den Initiativen *Girls' Day* und *Boys' Day* zu einer stärker geschlechtsuntypischen Berufsorientierung neigen. In Anlehnung an die Erkenntnisse aus der Geschlechterrollenforschung, welche bei Mädchen und jungen Frauen eine stärker ausgeprägte Geschlechtsrollenflexibilität nahelegen (z.B. Driesel-Lange 2011, S. 115; Trautner 1992, S. 59; Vápenka 2011, S. 47), lässt sich die breitere Geschlechtsakzeptanz bei weiblichen Jugendlichen vielmehr über eine weniger an traditionellen Geschlechtsrollen ausgerichtete Orientierung begründen. Unter Berücksichtigung der identifizierten Befunde zur Konstitution der kognitiven Landkarte von Berufskonzepten könnte ein Ausbau der Zone akzeptabler Berufsalternativen von weiblichen Jugendlichen in eher männlich konnotierte Geschlechtstypbereiche auch über ein Motiv der Statuserhöhung erklärt werden. Diese Argumentation wird auch von

Wehner, Schwier, Hupka-Brunner und Maihofer (2016) vertreten, die in ihren Forschungsbefunden eine stärker ausgeprägte Antizipation von geschlechtsuntypischen Berufen bei jungen Frauen aufzeigen: „Da männertypische Berufe tendenziell einen höheren Status haben, sind sie attraktiver und werden entsprechend häufiger angestrebt“ (ebd., S. 27). Auch wenn weibliche Jugendliche ihr berufliches Aspirationsfeld in die Richtung eines männlich konnotierten Geschlechtstypbereichs ausweiten, lässt sich dennoch auch eine geschlechtstypische Orientierung erkennen. Eine grundlegende Abkehr von traditionellen Frauenberufen in der beruflichen Orientierung weiblicher Jugendlicher kann jedoch nicht postuliert werden. Wie Nissen, Keddi und Pfeil (2003) unter Einbezug der Erkenntnisse historischer Analysen zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt berichten, lässt sich eine wirkliche Öffnung der Berufsbereiche zur Auflösung der geschlechtsspezifischen Typisierung von Berufen nicht erkennen (S. 45). Unter Berücksichtigung der identifizierten kognitiven Landkarte der Berufskonzepte begünstigt ein Streben nach weiblich konnotierten Berufen indes gleichzeitig eine Orientierung in niedrigeren Prestigebereichen, wodurch eine geschlechtsspezifische vertikale Arbeitsmarktsegregation bereits im Kontext der vorberuflichen Orientierung aufrechterhalten bleibt.

Neben der Bedeutung der Geschlechts- und Prestigedimension bei der Eingrenzung beruflicher Aspirationen wird von Gottfredson eine dritte Dimension hervorgehoben, die sich auf persönliche Interessen und Wertvorstellungen bezieht. In ihrer Theoriekonzeption wird angenommen, dass sich während der vierten Entwicklungsstufe persönliche Interessen ausdifferenzieren und bei der Definition beruflicher Aspirationen wirksam werden (vgl. Gottfredson 1981, S. 567). In Bezug auf die Ausprägungen von persönlichen Interessen im Kontext beruflicher Aspirationen integriert Gottfredson den Interessenansatz von Holland. In Hinblick auf die Anzahl beruflicher Aspirationen nach RIASEC-Primärtypen zeigen sich Geschlechtsunterschiede (**Hypothese 7 bestätigt**). Demnach weisen weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen eine stärker ausgeprägte Personenorientierung (A-, S- und E-Berufe) auf, wobei sich eine stärkere Sachorientierung (R-, I- und C-Berufe) von männlichen Jugendlichen nicht eindeutig erkennen lässt. Ferner weisen die Befunde darauf hin, dass unabhängig von der RIASEC-Kategorisierung männliche und weibliche Jugendliche dazu neigen, ihre beruflichen Aspirationen als geschlechtskonform einzuschätzen. In Bezug auf die mittleren Prestigeeinschätzungen lassen sich bei männlichen Jugendlichen teilweise höhere Prestigeurteile erkennen als bei weiblichen Jugendlichen.

Darüber hinaus wurde die von Holland postulierte hexagonale Modellstruktur überprüft. Auf der Grundlage einer gewichteten Punktezueweisung für jede berufliche Aspiration (Primärtyp = 3 Punkte, Sekundärtyp = 2 Punkte und Tertiärtyp = 1 Punkt) und der individuell aggregierten Punkteverteilung entlang der RIASEC-Typen wurden Korrelationsanalysen zwischen benachbarten, schräg benachbarten und gegenüberliegenden Typen durchgeführt. Über den Vergleich der Korrelationskoeffizienten wurde der Anteil modellkonformer Relationen bestimmt. Für die Gesamtstichprobe konnte eine Bestätigungsquote von 69.4 % identifiziert werden, welche sich im Vergleich zu anderen Untersuchungen, bei denen auf etablierte Interesseninventare zurückgegriffen wurde (z.B. Anderson et al. 1997; Ratschinski 2009), als niedriger erweist. In Abhängigkeit vom Geschlecht lassen sich indes starke Diskrepanzen im Anteil modellkonformer Relationen erkennen, wodurch sich die bereits von Fux (2005, S. 195) herausgestellte unterschiedliche Gültigkeit der hexagonalen Modellstruktur in Abhängigkeit vom Geschlecht bekräftigen lässt. Eine eindeutige Bewertung der Konsistenz lässt sich daher nicht anstellen. Die in diesem Zusammenhang identifizierten Befunde beschränken sich somit im Kern auf deskriptive Aussagen. Unter der Annahme, dass mit Erreichen der vierten Entwicklungsstufe persönliche Interessen bei der Definition beruflicher Aspirationen zunehmend bedeutsamer werden, wurde überprüft, ob sich Unterschiede bezüglich der interessensspezifischen Sekundärkonstrukte nach Holland in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe zeigen. Entgegen den Erwartungen indizieren die Befunde jedoch keine Unterschiede (**Hypothesen 8a-c abgelehnt**). Der anhand der

vorliegenden Daten nicht bestätigte Einfluss der Entwicklungsstufe könnte jedoch auch als spezifischer Befund einer homogenen Zielstichprobe von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten interpretiert werden. In Bezug auf die Kongruenz zwischen beruflichen Interessen und Berufswünschen lässt sich anhand der Befunde von Ratschinski beispielsweise aufzeigen, dass sich ein Kongruenzanstieg von Entwicklungsstufe drei zu Entwicklungsstufe vier zwar bei Jugendlichen der Haupt- und Realschule, nicht jedoch bei Gymnasiastinnen und Gymnasiasten erkennen lässt (vgl. Ratschinski 2009, S. 157). In Abhängigkeit vom Geschlecht lässt sich erkennen, dass weibliche Jugendliche eine höhere Kongruenz zwischen ihren Berufswünschen und ihren beruflichen Aspirationen aufweisen. Zur differenzierten Begründung dieses Geschlechtseffekts scheinen jedoch weitere Untersuchungen erforderlich. Unter der Annahme, dass Berufswünsche eher einen Kernbereich von idealistischen Aspirationen markieren, könnte eine höhere Kongruenz zwischen Berufswünschen und akzeptablen Berufsalternativen von weiblichen Jugendlichen auch darüber erklärt werden, dass sie in stärkerem Maße ihre Berufswünsche als Ausdruck des Ideal-Selbst an ihr Real-Selbst anpassen.⁸⁴ Denkbar wäre jedoch auch, dass die in der Berufeliste aufgeführten Berufe insgesamt weniger die beruflichen Zielvorstellungen von männlichen Jugendlichen entsprechen, die sie sodann in den offenen Angaben zum Wunschberuf zum Ausdruck bringen. Wie empirische Befunde nahelegen, scheinen männliche Jugendliche beharrlicher an ihren Traumberufen festzuhalten (vgl. Schmude 2009, S. 188ff.), die jedoch möglicherweise weniger mit tatsächlichen Einschätzungen hinsichtlich persönlicher Interessen und Fähigkeiten in Einklang stehen.

5.3 Persönliche Bindungsrepräsentationen und berufliche Aspirationen

Wie die Befunde der Bindungstheorie und Bindungsforschung nahelegen, beeinflussen persönliche Bindungsrepräsentationen den Umgang mit entwicklungsspezifischen Herausforderungen. Demnach scheinen auf Sicherheit beruhende Bindungsrepräsentationen mit aktiven und weniger problemvermeidenden Bewältigungsstrategien einherzugehen (z.B. Kobak et al. 1993; Shomaker & Furman 2009; Zimmermann & Becker-Stoll 2001; Zimmermann 2004). Im Kontext der beruflichen Entwicklung lassen sich sichere Bindungsrepräsentationen als bedeutsamer Schutzfaktor bei der Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf begreifen (vgl. Siecke 2009, S. 104). Wenngleich sich insgesamt nur wenige empirische Forschungsarbeiten zum Einfluss persönlicher Bindung auf die Bewältigung beruflicher Entwicklungsaufgaben im Jugendalter identifizieren lassen, stützen diese Befunde insgesamt die Bedeutung von bindungsspezifischen Schutz- und Risikofaktoren bei der Gestaltung des Übergangs Schule-Beruf (siehe Kapitel 2.4). In Bezug auf die Entwicklung beruflicher Aspirationen lässt sich in Anlehnung an Ratschinski (2009) annehmen, dass die Qualität von Bindungsbeziehungen die individuelle Ausgestaltung der Entwicklungsaufgaben entlang der von Gottfredson konzipierten Stufen beeinflusst (S. 187). Da Bindungssicherheit eine offene und optimistische Haltung bei der Bewältigung von (beruflichen) Herausforderungen zu begünstigen vermag, wird angenommen, dass höhere Angst- und Vermeidungstendenzen als Facetten bindungsspezifischer Unsicherheit mit einer vorschnellen Beschränkung des beruflichen Aspirationsfeldes einhergehen. Insbesondere in Bezug auf die Prestigedimension wird erwartet, dass bindungsspezifische Angst- und

⁸⁴ In der Forschungsliteratur zum Selbstkonzept wird häufig eine Differenzierung von Real-Selbst und Ideal-Selbst vorgenommen. Während sich das Real-Selbst auf kognitive Wissenselemente stützt und in Selbsteinschätzungen hinsichtlich persönlicher Eigenschaften und Kompetenzen zum Ausdruck kommt bezieht sich das Ideal-Selbst auf emotionale Komponenten des Selbstkonzepts und kommt in Wünschen oder Hoffnungen die eigene Person betreffend zum Ausdruck (vgl. Amelang, Bartussek, Stemmler & Hagemann 2006, S. 406; Greve 2000, S. 18ff.).

Vermeidungstendenzen damit einhergehen, dass Jugendliche stärker vor prestigeträchtigen Berufen zurückschrecken und diese etwa infolge einer eher pessimistischen Haltung bezüglich der eigenen Effektivität häufiger als inakzeptable Alternativen ausschließen. Anknüpfend an das Modell der Berufswahl von Roe (1957), das die Bedeutung von familiären Beziehungserfahrungen auf die berufliche Orientierung nach persönlichen Interessen- und Bedürfnisstrukturen herausstellt, werden die Sach- bzw. Personenorientierung beruflicher Aspirationen unter Berücksichtigung persönlicher Bindung in den Blick genommen. Des Weiteren wird der Einfluss persönlicher Bindung auf die berufliche Exploration sowie die berufliche Identität überprüft. Diesbezüglich wird erwartet, dass persönliche Bindungsrepräsentationen die berufliche Identität indirekt, d.h. über berufliche Exploration vermittelt, beeinflussen.

Zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen wurde in der vorliegenden Untersuchung der Bindungsfragebogen nach Grau in einer Variante mit Bezug zu Freundschaftsbeziehungen eingesetzt. Die beiden zugrundeliegenden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung wurden gemäß den Befunden der Item- und Dimensionsanalysen über zehn bzw. sieben Items abgebildet (siehe Kapitel 4.4.2). Wenngleich die Grundannahmen der Bindungstheorie keine geschlechtsspezifischen Unterschiede hervorheben und sich die Verteilung von Bindungsmustern in der Regel als geschlechtsunabhängig erweist (z.B. Hazan & Shaver 1987, 1990; Spangler & Grossmann 1993; van IJzendoorn & Kroonenberg 1988), lassen sich in der empirischen Bindungsforschung auch entgegengesetzte Befunde erkennen. So berichtet Grau von einer stärkeren Akzentuierung der Bindungsangst bei Frauen und einer stärkeren Akzentuierung der Bindungsvermeidung bei Männern (vgl. Grau 1994, S. 64). Auf eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedeutung dieser beiden Bindungsdimensionen deuten auch die deskriptiven Statistiken der vorliegenden Untersuchung hin (siehe Tabelle 53).

In der Gegenüberstellung der Kennwerte nach Geschlecht scheinen männliche Jugendliche stärker ausgeprägte Vermeidungstendenzen und weibliche Jugendliche stärker ausgeprägte Angsttendenzen aufzuweisen. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede lassen sich inferenzstatistisch bekräftigen. In Bezug auf die mittleren Ausprägungen der beiden Bindungsskalen zeigt sich, dass weibliche Jugendliche höhere Werte auf der Angstskala aufweisen als männliche Jugendliche und diese wiederum höhere Werte auf der Vermeidungsskala aufweisen als weibliche Jugendliche: $T_{(713)} = 4.009, p < .001 (BS_V)$ und $T_{(663,430)} = -3.641, p < .001 (BS_A)$.⁸⁵

Tabelle 53: Deskriptive Statistiken der Bindungsitems für die Gesamtstichprobe sowie für männliche und weibliche Jugendliche

	Gesamtstichprobe		männlich		weiblich	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Vermeidung						
<i>BS4</i>	1.39	.68	1.38	.65	1.40	.71
<i>BS5</i>	1.62	.79	1.69	.82	1.53	.74
<i>BS6</i>	1.53	.81	1.55	.84	1.51	.78
<i>BS7</i>	1.99	.91	2.19	.93	1.76	.82
<i>BS8</i>	1.56	.80	1.58	.82	1.53	.76
<i>BS9</i>	2.41	1.02	2.53	1.01	2.27	1.01
<i>BS10</i>	1.74	.88	1.80	.88	1.66	.87
<i>BS_V</i>	1.75	.53	1.82	.54	1.67	.52

⁸⁵ Die Varianzen von weiblichen und männlichen Jugendlichen erweisen sich in Bezug auf die Angstskala als heterogen ($F = 9.509, p = .002$). Daher wurden hier die ungepoolten Varianzen in die Teststatistik einbezogen und die Freiheitsgrade entsprechend korrigiert.

Fortsetzung Tabelle 53

Angst						
BS11	1.81	.86	1.76	.83	1.85	.89
BS12	1.73	.92	1.55	.79	1.91	1.00
BS13	1.64	.90	1.50	.79	1.78	.98
BS14	2.12	.98	1.95	.94	2.29	1.00
BS15	1.75	.88	1.71	.84	1.78	.92
BS16	1.80	.84	1.83	.83	1.75	.85
BS17	1.63	.84	1.53	.78	1.72	.89
BS18	1.46	.71	1.45	.70	1.46	.71
BS19	1.59	.83	1.46	.71	1.73	.92
BS20	1.69	.82	1.64	.78	1.74	.84
BS_A	1.72	.60	1.64	.54	1.80	.64

Anmerkungen:

Die abgetragenen deskriptiven Statistiken beziehen sich hierbei auf die manifeste Merkmalsebene. Für die anschließenden Analysen im Rahmen der Hypothesenprüfung werden die beiden Bindungsdimensionen jedoch als latente Merkmale modelliert.

Ferner wurden in Anlehnung an das Vier-Kategorien-Modell nach Bartholomew (1990) die vier Bindungsstile über Relationen der mittleren Skalenausprägungen konstruiert. Die Häufigkeitsverteilungen über die vier Bindungsstile für die Gesamtstichprobe sowie für männliche und weibliche Jugendliche sind in Tabelle 54 dargestellt. Gemäß den zuvor identifizierten Geschlechtsunterschieden hinsichtlich Bindungsangst und Bindungsvermeidung scheinen sich männliche und weibliche Jugendliche unterschiedlich auf die vier Bindungsstile zu verteilen.

Tabelle 54: Häufigkeitsverteilung über die vier Bindungsstile für die Gesamtstichprobe sowie für männliche und weibliche Jugendliche

	Gesamtstichprobe		männlich		weiblich	
	f_b	%	f_b	%	f_b	%
Bindungsstil						
sicher (SI)	226	31.0	109	28.9	115	33.8
ängstlich-ambivalent (ÄA)	122	16.7	46	12.2	75	22.1
gleichgültig-vermeidend (GV)	228	31.2	102	27.1	42	12.4
ängstlich-vermeidend (ÄV)	147	20.1	118	31.1	107	31.5

Anmerkungen:

Abgetragen sind die jeweils gültigen Häufigkeiten (f_b) und Prozentwerte für die vier Bindungsstile. Fehlende Werte nach Bindungsstil: $n = 7$ (Gesamtstichprobe), $n = 3$ (innerhalb Geschlecht)

In Übereinstimmung mit den Befunden von Grau (1994) hinsichtlich der Klassifikation der Bindungsstile nach Geschlecht sind männliche Jugendliche in der vorliegenden Untersuchung häufiger in der Kategorie gleichgültig-vermeidender Bindung vertreten. Weibliche Jugendliche lassen sich hingegen häufiger der Kategorie ängstlich-ambivalenter Bindung zurechnen. In der Forschungsliteratur werden geschlechtsspezifische Unterschiede im Bindungsverhalten über unterschiedliche Sozialisationserfahrungen und Beziehungskonstellationen diskutiert (vgl. Kindler 1997, S. 294). So kann eine Verdrängung von Bindungsbedürfnissen bei Männern als „Vermächtnis des Ödipus-Komplexes“ (Chodorow 1985, S. 220) interpretiert werden, die in

einem stärker autonomiewahrenden Verhalten resultiert. Gemäß dem Modell von Bartholomew (1990) kann ein entsprechend stärker auf Unabhängigkeit ausgerichtetes Selbstbild Ausdruck in einem gleichgültig-vermeidenden Bindungsmuster finden. Diese geschlechtsspezifische Abhängigkeit der Bindungsstile lässt sich auch inferenzstatistisch bestätigen, $\chi^2 = 30.912$, $V = .208$, $p < .001$. Für die anschließenden Analysen im Rahmen der Hypothesenprüfung wird das Geschlecht daher statistisch kontrolliert.

5.3.1 Bindung und berufliches Aspirationsfeld

Dass der Eingrenzungsprozess beruflicher Aspirationen bereits im Kindesalter einsetzt, zählt zu den zentralen Annahmen in Gottfredsons Modell der beruflichen Entwicklung (vgl. Gottfredson 1981, S. 555). Zudem stellen Gottfredson und Lapan (1997) heraus, dass die von den Jugendlichen wahrgenommene soziale Unterstützung für die Eingrenzung beruflicher Alternativen relevant ist (S. 425). So lässt sich die Ausgrenzung von bestimmten Berufen auch über die Wahrnehmung einer unzureichenden sozialen Unterstützung begründen. Weitere Bedeutungsfacetten von Interaktionserfahrungen mit dem näheren sozialen Umfeld werden in Bezug auf die Selbstkonzeptentwicklung in Gottfredsons Theorie jedoch nicht weiter spezifiziert. Wie jedoch Ratschinski hervorhebt, gestaltet sich der Umgang mit spezifischen Entwicklungsaufgaben nicht als Automatismus in Abhängigkeit von der kognitiven Entwicklung, sondern ist in ein Interaktionsgeschehen eingebettet, das durch Bindungserfahrungen und deren innerer Verarbeitung beeinflusst wird (vgl. Ratschinski 2009, S. 187). Zudem deuten diverse Forschungsbefunde darauf hin, dass Bindungssicherheit die Ausbildung von Selbstvertrauen und Zuversicht in Bezug auf die Bewältigung beruflicher Entwicklungsaufgaben begünstigt (siehe Kapitel 2.4). Unter der Annahme, dass Bindungsrepräsentationen die persönliche Haltung gegenüber der eigenen Berufswahl beeinflussen, wird erwartet, dass sich dies auch in der Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes niederschlägt.

5.3.1.1 Flächenindizes

Anhand der Erkenntnisse der Bindungstheorie und Bindungsforschung scheint Bindungssicherheit eine positive Einschätzung persönlicher Fähigkeiten zur effektiven Gestaltung der eigenen beruflichen Zukunft (z.B. Germeijs & Verschueren 2009; Ryan et al. 1996; Wolfe & Betz 2004) und eine offene und aktive Auseinandersetzung mit der Berufswelt zu begünstigen (z.B. Felsman & Blustein 1999; Ketterson & Blustein 1997). In diesem Zusammenhang lässt sich hinsichtlich der Eingrenzung beruflicher Aspirationen die Annahme ableiten, dass niedrige Ausprägungen bindungsspezifischer Angst- und Vermeidungstendenzen mit einer offenen Haltung gegenüber akzeptablen Berufsalternativen einhergehen und ein größeres berufliches Aspirationsfeld begünstigen (Hypothese 9). Bei hohen Angst- und Vermeidungstendenzen als Gradienten von Bindungsunsicherheit lässt sich demgegenüber eine stärkere Eingrenzung der Fläche des individuellen beruflichen Aspirationsfeldes annehmen. Diese möglicherweise vorschnelle Schließung des beruflichen Aspirationsfeldes in Abhängigkeit von bindungsspezifischer Angst und Vermeidung wird in erster Linie auf der Prestigedimension angenommen. In Anlehnung an die Befunde von Ketterson und Blustein (1997) wird kein Einfluss von Bindung auf die Spannweite akzeptabler Berufsalternativen nach Geschlechtstypus erwartet.

Wie bereits in Kapitel 4.4.1 erörtert, wurde die Größe des beruflichen Aspirationsfeldes über drei Flächenindizes erfasst (vgl. Leung & Harmon 1990): *Index I* (Spannweite auf der Geschlechtsdimension), *Index II* (Spannweite auf der Prestigedimension) und *Index III* (Fläche des beruflichen Aspirationsfeldes). Analog dem Vorgehen zur Prüfung von Flächenunterschieden in

Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe und vom Geschlecht (siehe Kapitel 5.2.1.1) wurden zur Bestimmung der Flächenindizes der beruflichen Aspirationsfelder die subjektiven Einschätzungen der Jugendlichen (*Index I*, *Index II* und *Index III*) sowie die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe herangezogen (*Index I_{RG}*, *Index II_{RG}* und *Index III_{RG}*).

Zur Prüfung des Einflusses von persönlichen Bindungsrepräsentationen auf die drei Flächenindizes wurde auf lineare Regressionsmodelle zurückgegriffen. Hierbei wurden die beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung als exogene Variablen latent modelliert.⁸⁶ Das Geschlecht wurde als Kontrollvariable eingeschlossen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 55 dargestellt. Die jeweiligen Fit-Statistiken lassen sich für beide Modelle als akzeptabel interpretieren: $\chi^2/df = 3.23$, $RMSEA = .056$, $CFI = .915$, $SRMR = .054$ (Modell 1a) und $\chi^2/df = 3.26$, $RMSEA = .056$, $CFI = .922$, $SRMR = .056$ (Modell 1b). Die Ergebnisse zeigen, dass sich Angst und Vermeidung lediglich auf der Grundlage der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe (Modell 1b) als moderate Einflussfaktoren identifizieren lassen. Entgegen den Erwartungen neigen Jugendliche mit stärker ausgeprägten Angsttendenzen zu einem größeren Aspirationsfeld, das sich in erster Linie durch eine größere Akzeptanzspanne auf der Prestigedimension bestimmt. Auf der Geschlechtsdimension lässt sich ein vergleichbarer Effekt lediglich in der Tendenz erkennen. Auch in Bezug auf die bindungsspezifische Vermeidung lässt sich ein Effekt in der Tendenz erkennen. Erwartungskonform zeigt sich ein tendenziell kleineres berufliches Aspirationsfeld bei höherer Bindungsvermeidung, das sich durch eine kleinere Spannweite auf der Prestigedimension begründet. Ein Einfluss von Bindungsvermeidung auf die Akzeptanzspanne der Geschlechtsdimension lässt sich nicht nachweisen.

Neben der Integration von Bindungsprädiktoren auf dimensionaler Ebene wurden die vier konstruierten Bindungsstile in ihrem Einfluss auf die drei Flächenindizes überprüft. Hierzu wurden die drei unsicheren Bindungsstile (ängstlich-ambivalent, ängstlich-vermeidend und gleichgültig-vermeidend) als Dummy-Variablen in die Regressionsmodelle eingeschlossen. Der sichere Bindungsstil wurde als Referenzkategorie definiert. Die Ergebnisse sind in Tabelle 56 dargestellt. Aus beiden Modellen geht hervor, dass Jugendliche der Kategorie ängstlich-ambivalenter Bindung im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie ein größeres Aspirationsfeld aufweisen. Erneut scheint sich dies in erster Linie durch eine größere Spannweite auf der Prestigedimension zu begründen. Ein für Jugendliche mit unsicherem Bindungsstil eingeschränktes berufliches Aspirationsfeld lässt sich lediglich für Jugendliche der Kategorie gleichgültig-vermeidender Bindung und zwar ausschließlich auf der Grundlage der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe (Modell 2b) erkennen. Mit Anteilen erklärter Varianz im Bereich von $R^2 = .093$ bis $R^2 = .140$ lässt sich Modell 2b gegenüber Modell 2a in seiner Güte als besser bewerten ($R^2 = .033$ bis $R^2 = .041$). Die Güte des Gesamtmodells wird jedoch zu einem großen Teil über das Geschlecht bestimmt. Ohne Kontrolle des Geschlechts fallen die Anteile erklärter Varianz mit Werten im Bereich von $R^2 = .014$ bis $R^2 = .020$ (Modell 2a) und $R^2 = .026$ bis $R^2 = .039$ (Modell 2b) wesentlich kleiner aus. Die globale Annahme, dass sowohl geringere Angst- als auch geringere Vermeidungstendenzen mit einem größeren beruflichen Aspirationsfeld einhergehen, lässt sich anhand der Befunde nicht bestätigen (**Hypothese 9 abgelehnt**). Vielmehr deuten die Koeffizienten von Angst und Vermeidung auf einen gegenläufigen Effekt der beiden Bindungsdimensionen hin. Demnach scheint eine höhere Bindungsangst eine größere Spannweite und eine höhere Bindungsvermeidung eine geringe Spannweite auf der Prestigedimension des beruflichen Aspirationsfeldes zu begünstigen.

⁸⁶ Im Kontext linearer Strukturgleichungsmodelle werden unabhängige Variablen auch als exogene Variablen und abhängige Variablen auch als endogene Variablen bezeichnet (vgl. Bortz & Schuster 2010, S. 436; Geiser 2010, S. 41; Wentura & Pospeschill 2015, S. 199ff.).

Tabelle 55: Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)

	Modell 1a			Modell 1b		
	<i>Index III</i>	<i>Index II</i>	<i>Index I</i>	<i>Index III_{RG}</i>	<i>Index II_{RG}</i>	<i>Index I_{RG}</i>
Geschlecht	3.982*** (.316)	.465*** (.268)	.608*** (.337)	6.495*** (.660)	.657*** (.491)	.943*** (.676)
<i>BS_A</i>	.816 (.065)	.123 (.071)	.100 (.055)	1.101* (.112)	.132* (.100)	.118+ (.085)
<i>BS_V</i>	-.370 (-.029)	-.056 (-.032)	-.060 (-.033)	-.924+ (-.094)	-.162* (-.121)	-.092 (-.066)

Tabelle 56: Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 709$)

	Modell 2a			Modell 2b		
	<i>Index III</i>	<i>Index II</i>	<i>Index I</i>	<i>Index III_{RG}</i>	<i>Index II_{RG}</i>	<i>Index I_{RG}</i>
Geschlecht	3.728*** (.295)	.430** (.248)	.589*** (.325)	6.452*** (.650)	.649*** (.482)	.941*** (.670)
ÄÄ	3.748** (.296)	.464** (.268)	.435* (.240)	2.097* (.211)	.327* (.243)	.217 (.155)
GV	-.722 (-.057)	-.133 (-.077)	-.083 (-.046)	-2.061* (-.208)	-.315* (-.234)	-.172 (-.123)
ÄV	.971 (.077)	.161 (.093)	.123 (.325)	.809 (.081)	.027 (.020)	.143 (.102)
R^2	.041	.033	.040	.140	.093	.132

Anmerkungen Tabelle 55 und Tabelle 56:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), *BS_V* = Bindungsvermeidung (7 Items), ÄÄ = ängstlich-ambivalent, GV = gleichgültig-vermeidend und ÄV = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher). *Index III* und *Index III_{RG}* beziehen sich auf die Flächen, *Index II* und *Index II_{RG}* auf die Prestigespannen sowie *Index I* und *Index I_{RG}* auf die Geschlechtsspannen der beruflichen Aspirationsfelder. Abgetragen sind jeweils die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Regressionskoeffizienten.

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.3.1.2 Prestigegrenzen

In Bezug auf die Position der individuellen beruflichen Aspirationsfelder weisen Gottfredson und Lapan darauf hin, dass eine Heraufsetzung der oberen Prestigegrenze insbesondere durch positive Selbstwirksamkeitserwartungen und ein positives Selbstvertrauen beeinflusst werden kann (vgl. Gottfredson & Lapan 1997, S. 425). Wie diverse empirische Befunde der Bindungsforschung aufzeigen, scheint Bindungssicherheit mit einem stärkeren Selbstvertrauen einherzugehen und die Ausbildung positiver Selbstwirksamkeitserwartungen bezogen auf die Berufswahl zu begünstigen (z.B. Germeijs & Verschueren 2009; Ryan et al. 1996; Wolfe & Betz 2004). Daran anknüpfend und unter Berücksichtigung der Befunde von O'Brien, Friedman, Tipton und Linn (2000), die aufzeigen, dass Bindungssicherheit berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen und darüber vermittelt eine stärkere Aspiration von Führungspositionen beeinflusst, wird angenommen, dass geringere Angst- und Vermeidungstendenzen die Festlegung einer höheren oberen Prestigegrenze begünstigen (Hypothese 10). Unter Berücksichtigung der zuvor identifizierten Befunde, die aufzeigen, dass sich eine größere Akzeptanzspanne auf der

Prestigedimension durch stärker ausgeprägte Bindungsängste vorhersagen lässt, wird in Hinblick auf die oben aufgestellte Annahme einer Herabsetzung der oberen Prestigegrenze bei höheren Bindungsängsten zudem erwartet, dass eine höhere Bindungsangst auch eine niedrigere untere Prestigegrenze begünstigt.

Entsprechend den Ausführungen in Kapitel 4.4.1 wurden die Prestigegrenzen über den jeweils niedrigsten Prestigewert (P_{min} als untere Prestigegrenze) und höchsten Prestigewert (P_{max} als obere Prestigegrenze) der beruflichen Aspirationen bestimmt. Die Prestigewerte beziehen sich hierbei einerseits auf die subjektiven Einschätzungen der Jugendlichen (P_{min} und P_{max}) sowie auf die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe (P_{minRG} und P_{maxRG}). Zur Prüfung des Einflusses von persönlichen Bindungsrepräsentationen auf die Prestigegrenzen des beruflichen Aspirationsfeldes wurde erneut auf lineare Regressionsmodelle zurückgegriffen. Das Geschlecht wurde auch hier als Kontrollvariable eingeschlossen. Die entsprechenden Regressionskoeffizienten sind in Tabelle 57 dargestellt.

In Modell 1a erweist sich lediglich Angst als signifikanter Prädiktor der oberen Prestigegrenze. Entgegen der Erwartungen scheint Bindungsangst weniger mit einer Herabsetzung als vielmehr mit einer Heraufsetzung der oberen Prestigegrenze einherzugehen (**Hypothese 10 abgelehnt**). Konträr zu den Koeffizienten in Modell 1a zeigen sich in Modell 1b lediglich Effekte in Bezug auf die untere Prestigegrenze. Während hohe Bindungsangst mit einer niedrigeren unteren Prestigegrenze einhergeht, begünstigt eine hohe Bindungsvermeidung eine höhere untere Prestigegrenze. Allerdings zeigen die Fit-Statistiken eine eher unbefriedigende Modellpassung und deuten auf eine komplexere Modellierung der Zusammenhänge hin: $\chi^2/df = 3.54$, $RMSEA = .059$, $CFI = .868$, $SRMR = .056$ (Modell 1a) und $\chi^2/df = 3.46$, $RMSEA = .059$, $CFI = .874$, $SRMR = .056$ (Modell 1b). Unter Berücksichtigung der Bindungsstile lassen sich zwischen den Modellen teilweise unterschiedliche Ergebnisse erzielen (siehe Tabelle 58). Auf der Grundlage subjektiver Prestigeeinschätzungen (Modell 2a) scheinen Jugendliche der Kategorie ängstlich-ambivalenter Bindung eine höhere obere Prestigegrenze aufzuweisen als Jugendliche, die in die Kategorie sicherer Bindung fallen. Dieser Effekt lässt sich in Modell 2b lediglich in der Tendenz bekräftigen. Vielmehr scheinen hier die Kategorien ängstlich-ambivalenter und gleichgültig-vermeidender Bindung die Position der unteren Prestigegrenze zu beeinflussen. Im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie scheinen Jugendliche der ängstlich-ambivalenten Kategorie in der Tendenz eher zu einer niedrigeren unteren Prestigegrenze zu neigen, während sich für Jugendliche der gleichgültig-vermeidenden Kategorie eine höhere untere Prestigegrenze zeigt. Mit $R^2 = .161$ lässt sich der Anteil erklärter Varianz in Bezug auf die untere Prestigegrenze auf der Grundlage der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe als hoch bewerten. Die Modellgüte wird jedoch auch hier zu einem großen Teil über das Geschlecht bestimmt. Die Anteile erklärter Varianz ohne Kontrolle des Geschlechts fallen mit Werten von $R^2 = .008$ und $R^2 = .013$ (Modell 2a) sowie $R^2 = .041$ und $R^2 = .006$ deutlich kleiner aus (Modell 2b).

Tabelle 57: Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf die Prestigegrenzen des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)

	Modell 1a		Modell 1b	
	P_{min}	P_{max}	P_{minRG}	P_{maxRG}
Geschlecht	-.425*** (-.289)	.040 (.040)	-.726*** (-.716)	-.069 (-.086)
BS_A	-.024 (-.016)	.099* (.100)	-.102* (-.100)	.032 (.040)
BS_V	.010 (.007)	-.046 (-.046)	.145** (.142)	-.017 (-.021)

Tabelle 58: Regressionsmodelle zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die Prestigegrenzen des beruflichen Aspirationsfeldes unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 718$)

	Modell 2a		Modell 2b	
	P_{min}	P_{max}	P_{minRG}	P_{maxRG}
Geschlecht	-.391*** (-.267)	.039 (.039)	-.724*** (-.706)	-.075 (-.094)
ÄÄ	-.187 (-.127)	.277** (.279)	-.166+ (-.162)	.161+ (.202)
GV	.070 (.048)	-.063 (-.064)	.270* (.264)	-.045 (-.056)
ÄV	-.102 (-.070)	.059 (.039)	.043 (.042)	.070 (.087)
R^2	.024	.013	.161	.008

Anmerkungen zu Tabelle 57 und Tabelle 58:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), BS_V = Bindungsvermeidung (7 Items), ÄÄ = ängstlich-ambivalent, GV = gleichgültig-vermeidend und ÄV = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher). P_{min} und P_{minRG} beziehen sich auf die untere Prestigegrenze, P_{max} und P_{maxRG} auf die obere Prestigegrenze der beruflichen Aspirationsfelder. Abgetragen sind jeweils die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Regressionskoeffizienten.

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5.3.2 Bindung und RIASEC-Orientierung beruflicher Aspirationen

Neben der Überprüfung des Einflusses von Bindung auf die Flächenindizes sowie die Position der Prestigegrenzen des beruflichen Aspirationsfeldes wird die interessenspezifische Struktur beruflicher Aspirationen in Abhängigkeit von persönlichen Bindungsrepräsentationen fokussiert. Wenngleich die Überprüfung der persönlichen Interessenakzentuierung beruflicher Aspirationen in Abhängigkeit von persönlichen Bindungsrepräsentationen auf den ersten Blick ungewöhnlich erscheinen mag, lässt sich unter Berücksichtigung der Kernannahmen von Roe (1957) ein Zusammenhang dieser beiden Konzepte ableiten. Gemäß Roes psychodynamischen Modells der Berufswahl lässt sich die Ausbildung von bestimmten Berufspräferenzen über eine spezifische Bedürfnisstruktur begründen, die über Beziehungsstrukturen beeinflusst wird und auf individueller Ebene in einer stärker ausgeprägten Personen- oder Sachorientierung (bzw. Nicht-Personenorientierung) resultiert (vgl. Roe & Lunneborg 1994, S. 86). Diese von Roe angenommene dimensionale Grundorientierung lässt sich auf die von Holland konzipierte hexagonale Modellstruktur übertragen (vgl. Prediger 1982). Demnach lassen sich einerseits Präfe-

renzen für R- sowie I- und C-Berufe als Ausdruck einer stärkeren Sachorientierung und andererseits S- sowie A- und E-Berufe als Ausdruck einer stärkeren Personenorientierung auffassen. In der vorliegenden Untersuchung werden daher die Annahmen überprüft, dass a) eine höhere Bindungsvermeidung infolge eines negativen Fremdbilds mit einer stärkeren Sachorientierung (Aspiration von R-, I- und C-Typen) und b) eine höhere Bindungsangst infolge eines negativen Selbstbilds mit einer stärkeren Personenorientierung (Aspiration von S-, A- und E-Typen) einhergehen (Hypothesen 11a und b).

Zur Prüfung dieser Annahmen wurde die individuell aggregierte Punkteverteilung entlang der sechs RIASEC-Typen auf der Grundlage der Dreibuchstabencodes der beruflichen Aspirationen in den Blick genommen (siehe Kapitel 4.4.2). Der Einfluss der beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung auf die jeweils zugewiesenen Punkte der sechs RIASEC-Typen wurde über ein lineares Regressionsmodell überprüft. Auch hier wurde das Geschlecht kontrolliert. Die Fit-Statistiken zeigen eine noch als akzeptabel zu bewertende Modellpassung: $\chi^2/df = 2.94$, $RMSEA = .052$, $CFI = .925$, $SRMR = .051$. Die Regressionskoeffizienten sind in Tabelle 59 dargestellt. Die Befunde deuten darauf hin, dass höhere Ausprägungen bindungsspezifischer Angst mit einer stärkeren Aspiration von A- und S-Typen und höhere Ausprägungen bindungsspezifischer Vermeidung mit einer geringeren Aspiration von A-, S- und E-Typen einhergehen. Entgegen der Erwartungen zeigen sich übergreifend keine Effekte von Bindungsangst und -vermeidung in Bezug auf R-, I- und C-Typen. **Hypothese 11a** wird somit **abgelehnt**. Demgegenüber kann **Hypothese 11b** jedoch global betrachtet **bestätigt** werden. Während bei Jugendlichen mit höherer Bindungsangst eine stärkere Personenorientierung erkennbar ist, zeigt sich bei Jugendlichen mit höherer Bindungsvermeidung eine niedrigere Personenorientierung und damit eine gegenläufige Einflussrichtung der beiden Bindungsdimensionen. Unter Berücksichtigung der Bindungsstile zeigt sich ein weniger einheitliches Bild. Die Regressionskoeffizienten der drei integrierten Dummy-Variablen der unsicheren Bindungsstile sind in Tabelle 60 dargestellt.

Tabelle 59: Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf die nach RIASEC-Kategorien zugewiesenen Punkte der beruflichen Aspirationen unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)

	<i>R</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	<i>S</i>	<i>E</i>	<i>C</i>
Geschlecht	-.507 (.093)	-1.050* (.189)	5.324*** (.689)	6.474*** (.753)	2.821*** (.299)	.217 (.030)
<i>BS_A</i>	.162 (.030)	.175 (.031)	.843* (.109)	.963* (.112)	.468 (.050)	.346 (.048)
<i>BS_V</i>	-.213 (.039)	.354 (.064)	-.782* (.101)	-.992* (.115)	-.983+ (.104)	-.416 (.058)

Tabelle 60: Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die nach RIASEC-Kategorien zugewiesenen Punkte der beruflichen Aspirationen unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 709$)

	<i>R</i>	<i>I</i>	<i>A</i>	<i>S</i>	<i>E</i>	<i>C</i>
Geschlecht	-.524 (-.096)	-1.133** (-.204)	5.311*** (.680)	6.444*** (.742)	2.682*** (.283)	.104 (.015)
ÄÄ	.871 (.160)	1.427* (.257)	2.464** (.316)	2.505* (.288)	1.139 (.120)	1.121 (.156)
GV	-.113 (-.021)	.307 (.055)	-1.137 (-.146)	-1.466+ (-.169)	-2.316* (-.245)	-1.159 (-.161)
ÄV	-.046 (-.096)	.907+ (.174)	.325 (.042)	.117 (.013)	-.931 (-.098)	-.430 (-.060)
R^2	.005	.018	.154	.176	.041	.010

Anmerkungen zu Tabelle 59 und Tabelle 60:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), *BS_V* = Bindungsvermeidung (7 Items), ÄÄ = ängstlich-ambivalent, GV = gleichgültig-vermeidend und ÄV = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher). *R*, *I*, *A*, *S*, *E* und *C* beziehen sich auf die individuell zugewiesenen Punkte entlang der RIASEC-Kategorien auf der Grundlage der individuellen beruflichen Aspirationen. Abgetragen sind jeweils die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Regressionskoeffizienten.

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie weisen Jugendliche der ängstlich-ambivalenten Bindungskategorie einerseits eine stärkere Aspiration von A- und S-Typen auf, die sich als Ausdruck einer stärkeren Personenorientierung interpretieren lässt. Andererseits neigen diese Jugendlichen zu einer stärkeren Aspiration von I-Typen, die wiederum auf eine stärkere Sachorientierung hindeutet. Wenngleich Jugendliche der gleichgültig-vermeidenen Kategorie im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie eine geringere Aspiration von E- und in der Tendenz von S-Typen aufweisen, zeigt sich bei den zwei verbleibenden unsicheren Bindungskategorien keine geringere Personenorientierung als bei Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie. Die Anteile erklärter Varianz liegen im Bereich von $R^2 = .005$ bis $R^2 = .176$. Die Modellgüte wird jedoch auch hier zu einem großen Teil über das Geschlecht bestimmt. Die Anteile erklärter Varianz ohne Einschluss des Geschlechts als Kontrollvariable beziehen sich auf einen Bereich von $R^2 = .003$ und $R^2 = .046$.

5.3.3 Bindung, berufliche Exploration und berufliche Identität

Neben der Analyse der Struktur beruflicher Aspirationen in Abhängigkeit von persönlichen Bindungsrepräsentationen wird der Einfluss von Bindung auf die berufliche Identität sowie den Grad der beruflichen Exploration überprüft. In Bezug auf die berufliche Entwicklung im jungen Erwachsenenalter stellen etwa die Befunde von Tokar, Withrow, Hall und Moradi (2003) einen negativen Einfluss von bindungsbezogenen Unsicherheiten heraus. Diesbezüglich zeigt sich, dass eine höhere Bindungsangst mit einem weniger klaren beruflichen Selbstkonzept einhergeht, wodurch sich wiederum eine höhere berufliche Unentschlossenheit vorhersagen lässt. In einer Untersuchung von Downing und Nauta (2010) lassen sich ähnliche Befunde bindungsbezogener Angst- und Vermeidungstendenzen identifizieren. Darüber hinaus deuten empirische Untersuchungen darauf hin, dass persönliche Bindungsrepräsentationen berufliche Explorationsaktivitäten beeinflussen (z.B. Felsman & Blustein 1999; Ketterson & Blustein 1997; Roisman et al. 2000). Ebenso wie die Wahrnehmung einer sicheren Basis im Kindesalter eine neugierige

und aktive Exploration der Umwelt begünstigt, scheinen auf Sicherheit beruhende Bindungsbeziehungen im jungen Erwachsenenalter berufsbezogene Explorationsaktivitäten zu fördern. In der vorliegenden Untersuchung wird daher angenommen, dass geringere Ausprägungen bindungsbezogener Angst und Vermeidung mit einer höheren beruflichen Exploration einhergehen und darüber vermittelt eine höhere berufliche Identität, die durch klare Vorstellungen bezüglich eigener Stärken und Schwächen, Interessen und Fähigkeit sowie geringen Entscheidungsschwierigkeiten zum Ausdruck kommt, vorhergesagt werden kann (Hypothese 12). Hierbei liegt die Prämisse zugrunde, dass die Entwicklung einer beruflichen Identität über den Aufbau von klaren beruflichen Zielen, Interessen und Talenten erfolgt (vgl. Holland 1997, S. 5) und diesbezüglich eine vorherige Erkundung des beruflichen Selbstkonzepts sowie diverser beruflicher Optionen förderlich sein mag.

Zur Prüfung dieser Annahme wurden Pfadanalysen durchgeführt. Die beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung wurden als exogene latente Variablen, berufliche Identität als endogene latente Variable und berufliche Exploration als intervenierende latente Variable integriert. Das Merkmal der beruflichen Identität wurde über die zehn Items umfassende Gesamtskala von Joerin Fux (2005) und das Merkmal der beruflichen Exploration über insgesamt fünf Items der Explorationsskala von Kracke (1997) spezifiziert. Das latente Pfadmodell ist in Abbildung 26 dargestellt (Modell 1). Der Einfluss des Geschlechts auf berufliche Exploration und berufliche Identität wurde kontrolliert. Da dieser Einfluss jedoch nicht im Vordergrund der Analyse steht, wird auf eine explizite Pfaddarstellung verzichtet. Die Modellpassung lässt sich insgesamt als noch akzeptabel interpretieren: $\chi^2/df = 2.44$, $RMSEA = .042$, $CFI = .882$, $SRMR = .059$. Während sich kein Effekt von Bindungsvermeidung auf die berufliche Identität zeigt, lässt sich ein moderater negativer Effekt von Bindungsangst auf berufliche Identität erkennen. Demnach geht eine höhere Bindungsangst mit weniger klaren Vorstellungen von eigenen beruflichen Zielen, Interessen und Talenten sowie mit höheren beruflichen Entscheidungsschwierigkeiten einher. Entgegen der Erwartungen lassen sich keine Effekte von Bindung auf berufliche Exploration erkennen. Der positive Pfad von Exploration auf Identität legt wiederum nahe, dass sich klare Vorstellungen hinsichtlich der eigenen beruflichen Zukunft seitens der Jugendlichen über stärker ausgeprägte Explorationsaktivitäten vorhersagen lassen. Wenngleich die Pfade von Geschlecht auf die Testvariablen visuell nicht dargestellt sind, indizieren die Analysebefunde Geschlechtseffekte. Diesbezüglich zeigen weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen eine stärker ausgeprägte berufliche Exploration bei einer gleichzeitig geringer ausgeprägten beruflichen Identität. Neben der Analyse des Einflusses der beiden Bindungsdimensionen auf berufliche Exploration und berufliche Identität wurde der Einfluss von Bindungsstilen untersucht. Hierzu wurden die drei Bindungsstile ängstlich-ambivalent, ängstlich-vermeidend und gleichgültig-vermeidend als Dummy-Variablen in das Modell eingeschlossen. Das Pfadmodell ist in Abbildung 27 dargestellt (Modell 2). Die Modellpassung lässt sich als akzeptabel interpretieren: $\chi^2/df = 2.48$, $RMSEA = .045$, $CFI = .992$, $SRMR = .044$.

Auch in diesem Modell zeigen sich keine Effekte der drei unsicheren Bindungsstile auf das Merkmal der beruflichen Exploration. Zur Vorhersage beruflicher Identität unter Berücksichtigung der Bindungsstile zeigen sich die deutlichsten Effekte bei der ängstlich-vermeidenden Kategorie. Diese Jugendlichen weisen im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie eine geringere berufliche Identität auf. Eine ähnliche Tendenz lässt sich bei der ängstlich-ambivalenten Bindungskategorie im Vergleich zur Referenzkategorie sicherer Bindung erkennen. Die zuvor in Modell 1 identifizierten Effekte von Exploration auf Identität sowie die berichteten Geschlechtseffekte lassen sich in Modell 2 replizieren.

Abbildung 26: Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 1, $n = 717$)

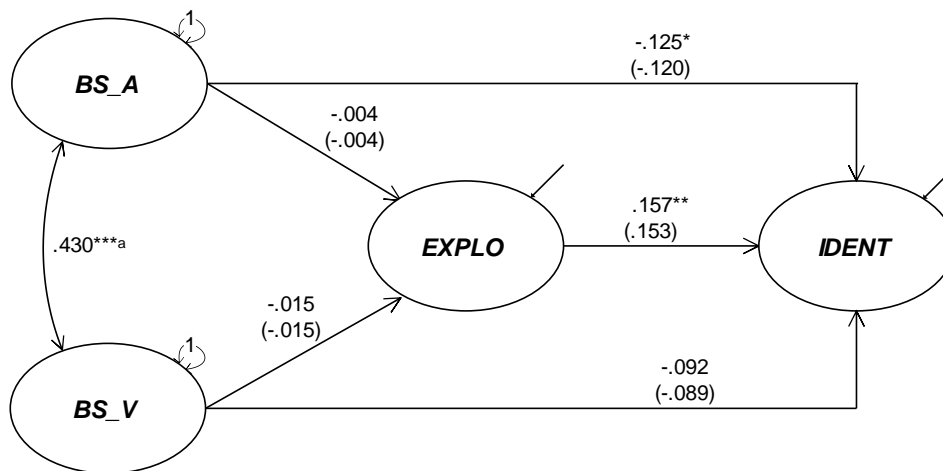
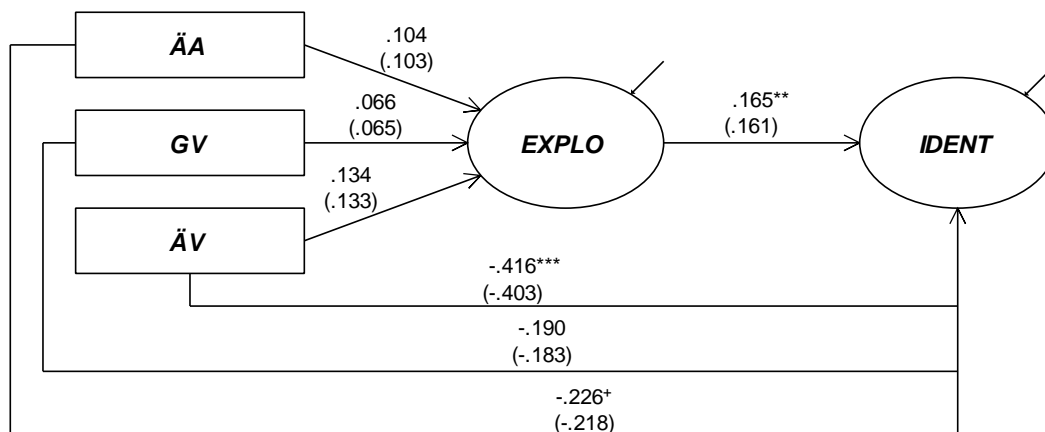


Abbildung 27: Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 2, $n = 714$)



Anmerkungen zu Abbildung 26 und Abbildung 27:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), *BS_V* = Bindungsvermeidung (7 Items), *ÄA* = ängstlich ambivalent, *GV* = gleichgültig-vermeidend und *ÄV* = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher), *EXPLO* = berufliche Exploration (5 Items), *IDENT* = berufliche Identität (10 Items). In beiden Modellen wurde der Einfluss des Geschlechts kontrolliert. Abgetragen sind jeweils die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Regressionskoeffizienten.

$^+ p < .10$, $^* p < .05$, $^{**} p < .01$, $^{***} p < .001$, a Korrelationskoeffizient (vollstandardisiert)

Wenngleich sich keine globalen Effekte von Bindung auf berufliche Exploration als latente Merkmalsdimension zeigen, lassen sich hierüber keine Aussagen auf Itemebene ableiten. Daher wurde ebenfalls der Einfluss von Bindung auf die jeweiligen Einzelitems zu beruflicher Exploration und beruflicher Identität untersucht. Die jeweiligen Regressionskoeffizienten der Explorationsitems sind in **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.** unter Berücksichtigung der beiden Bindungsdimensionen sowie in Tabelle 62 unter Einschluss der drei Dummy-kodierten Bindungskategorien (ängstlich-ambivalent, gleichgültig-vermeidend und ängstlich-

vermeidend) dargestellt. In beiden Modellen wurde das Geschlecht kontrolliert.⁸⁷ Die Ergebnisse beider Modelle bekräftigen die zuvor bereits identifizierte Unabhängigkeit von beruflicher Exploration und persönlichen Bindungsrepräsentationen. Geschlechtseffekte lassen sich in erster Linie in Bezug auf eine nach innen gerichtete Exploration erkennen (*EX1* und *EX5*). Im Vergleich zu männlichen Jugendlichen scheinen weibliche Jugendliche in stärkerem Maße ihre persönlichen Interessen zu erkunden und versuchen aktiver herauszufinden, welche Berufe ihren persönlichen Stärken und Schwächen am besten entsprechen. In der Tendenz neigen weibliche Jugendliche auch stärker dazu, Informationen zu negativen Seiten von Berufen einzuholen (*EX4*).

Tabelle 61: Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und -vermeidung auf die Explorationsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)

	<i>EX1</i>	<i>EX2</i>	<i>EX3</i>	<i>EX4</i>	<i>EX5</i>	<i>EX6</i>
Geschlecht	.145* (.164)	.116 (.122)	.082 (.085)	.148+ (.149)	.230** (.255)	.054 (.061)
<i>BS_A</i>	-.017 (-.019)	.007 (.008)	-.043 (-.044)	-.014 (-.014)	-.004 (-.004)	.017 (.019)
<i>BS_V</i>	-.028 (-.031)	-.026 (-.028)	-.070 (-.073)	.007 (.007)	.003 (.003)	.076 (.085)

Tabelle 62: Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses der Bindungsstile auf die Explorationsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 714$)

	<i>EX1</i>	<i>EX2</i>	<i>EX3</i>	<i>EX4</i>	<i>EX5</i>	<i>EX6</i>
Geschlecht	.132* (.149)	.117 (.122)	.076 (.079)	.147+ (.149)	.242*** (.269)	.049 (.056)
ÄÄ	.010 (.011)	.045 (.047)	-.001 (-.001)	.026 (.026)	.066 (.074)	.121 (.137)
GV	-.085 (-.096)	-.050 (-.053)	.106 (.110)	.041 (.041)	.113 (.126)	.091 (.103)
ÄV	-.031 (-.035)	-.067 (-.071)	.038 (-.073)	.099 (.100)	.111 (.123)	.192* (.217)
R^2	.008	.006	.003	.007	.019	.008

Anmerkungen zu Tabelle 61 und Tabelle 62:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), *BS_V* = Bindungsvermeidung (7 Items), ÄÄ = ängstlich-ambivalent, GV = gleichgültig-vermeidend und ÄV = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher). Die inhaltlichen Facetten der Explorationsitems sind in Kapitel 4.2.3 dargelegt. Es ist darauf hinzuweisen, dass Item *EX3* hier als Einzelindikator berücksichtigt wird. Bei der Spezifikation des Messmodells zur beruflichen Exploration wurde Item *EX3* infolge der Ergebnisse der Item- und Dimensionsanalysen jedoch nicht eingeschlossen. Abgetragen sind jeweils die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Regressionskoeffizienten.

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

⁸⁷ In Bezug auf das Modell unter Einschluss der beiden latenten Bindungsdimensionen erweist sich der Modellfit als noch akzeptabel: $\chi^2/df = 2.86$, $RMSEA = .051$, $CFI = .895$, $SRMR = .050$.

Die Regressionskoeffizienten in Bezug auf die Identitätsitems sind in Tabelle 63 unter Berücksichtigung von Bindungsdimensionen sowie in Tabelle 64 unter Berücksichtigung der Dummy-kodierten Bindungsstile aufgeführt. Auch hier wurde das Geschlecht kontrolliert. Die Ergebnisse indizieren, dass stärker ausgeprägte Angst- und Vermeidungstendenzen sowie unsichere Bindungskategorien (im Vergleich zur sicheren Bindungskategorie) mit einem weniger klaren beruflichen Selbstbild und höheren Entscheidungsschwierigkeiten einhergehen und somit auf eine geringere Ausprägung der beruflichen Identität hindeuten. So zeigt sich etwa, dass Jugendliche mit stärker ausgeprägten Angst- und Vermeidungstendenzen weniger klare Vorstellungen von eigenen Stärken, Schwächen, Interessen und Fähigkeiten zu haben scheinen (*ID7_umk*), zu allgemeinen Entscheidungsschwierigkeiten neigen (*ID9*) und ein stärker ausgeprägtes Unsicherheitsgefühl in diversen Lebensbereichen aufweisen (*ID10_umk*). Ferner scheint Bindungsangst mit beruflichen Entscheidungsängsten einherzugehen (*ID2_umk*). Im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie weisen Jugendliche der ängstlich-vermeidenden Kategorie stärkere Unklarheiten bezüglich der eigenen beruflichen Ausrichtung auf (*ID1_umk*) und können die Entschlossenheit anderer Personen weniger nachvollziehen (*ID8_umk*). Geschlechtseffekte lassen sich bei diversen Items bekräftigen und legen für weibliche Jugendliche ein weniger klares berufliches Selbstbild und höhere allgemeine Entscheidungsschwierigkeiten nahe.

Tabelle 63: Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und -vermeidung auf die Identitätsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 717$)

	ID1_umk	ID2_umk	ID3	ID4	ID5_umk	ID6	ID7_umk	ID8_umk	ID9	ID10_umk
Geschlecht	-.085 (-.080)	-.175* (-.172)	-.225** (-.231)	-.145+ (-.146)	-.176* (-.175)	-.057 (-.055)	-.193** (-.211)	.000 (.000)	-.210** (.228)	-.245*** (-.312)
BS_A	-.084 (-.079)	-.122* (-.120)	-.038 (-.040)	-.022 (-.022)	-.092+ (-.092)	-.019 (-.019)	-.135** (-.147)	-.099+ (-.091)	-.073+ (-.079)	-.224*** (-.285)
BS_V	-.054 (-.051)	-.070 (-.068)	-.050 (-.051)	-.055 (-.056)	.028 (.028)	-.042 (-.040)	-.094* (-.103)	-.032 (-.030)	-.122** (-.133)	-.128** (-.163)

Tabelle 64: Regressionsmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf die Identitätsitems unter Kontrolle des Geschlechts ($n = 712$)

	ID1_umk	ID2_umk	ID3	ID4	ID5_umk	ID6	ID7_umk	ID8_umk	ID9	ID10_umk
Geschlecht	-.097 (-.092)	-.205** (-.201)	-.239** (-.246)	-.152* (-.153)	-.192* (-.192)	-.062 (-.060)	-.212** (-.231)	-.026 (-.024)	-.225** (-.245)	-.265*** (-.336)
ÄA	-.063 (-.060)	-.247* (-.242)	-.108 (-.111)	.015 (-.016)	-.197+ (-.196)	.055 (-.019)	-.396*** (-.147)	-.155 (-.142)	-.165 (-.180)	-.386*** (-.489)
GV	-.069 (-.066)	-.194+ (-.190)	-.102 (-.105)	-.103 (-.104)	-.051 (-.051)	.000 (.000)	-.262** (-.286)	-.106 (-.097)	-.183+ (-.199)	-.143+ (-.181)
ÄV	-.325** (-.308)	-.356*** (-.349)	-.127 (-.131)	-.128 (-.128)	-.147 (-.146)	-.106 (-.102)	-.409*** (-.445)	-.278** (-.255)	-.411*** (-.448)	-.559*** (-.708)
R ²	.019	.029	.018	.009	.016	.004	.048	.011	.046	.120

Anmerkungen zu Tabelle 63 und Tabelle 64:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), BS_V = Bindungsvermeidung (7 Items), ÄA = ängstlich-ambivalent, GV = gleichgültig-vermeidend und ÄV = ängstlich-vermeidend (sicherer Bindungsstil als Referenzkategorie). Die inhaltlichen Facetten der Identitätsitems sind in Kapitel 4.2.4 dargestellt. Abgetragen sind die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Regressionskoeffizienten.

+ $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Die Prüfung von indirekten Effekten innerhalb der Pfadmodelle erfolgte über Bias-korrigierte Bootstrap-Verfahren (*ML*-Schätzung). Die entsprechenden Ergebnisse beider Modelle sind in Tabelle 65 dargestellt. Entgegen der Annahme lassen sich keine über berufliche Exploration vermittelten Effekte von Bindung auf berufliche Identität identifizieren. Unter Berücksichtigung der zuvor ermittelten Ergebnisse, die keine Abhängigkeit beruflicher Exploration von persönlicher Bindung aufzeigen, erweist sich dieser Befund jedoch als wenig überraschend. **Hypothese 12** lässt sich somit nicht aufrechterhalten und wird **abgelehnt**.

Tabelle 65: Prüfung indirekter Effekte von Bindung auf berufliche Identität mittels Bias-korrigierter Bootstrap-Verfahren (5000)

	<i>Modell 1</i>	<i>95 %-KI_{bk}</i> <i>[UG; OG]</i>	<i>Modell 2</i>	<i>95 %-KI_{bk}</i> <i>[UG; OG]</i>
<i>BS_A – IDENT</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	-.120*	[-.215; -.025]		
<i>Totaler Effekt</i>	-.121*	[-.226; -.016]		
<i>BS_V – IDENT</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	-.089***	[-.128; -.050]		
<i>Totaler Effekt</i>	-.087***	[-.120; -.053]		
<i>BS_A – EXPLO – IDENT</i>	-.001	[-.021; .019]		
<i>BS_V – EXPLO – IDENT</i>	.002	[-.017; .021]		
<i>ÄÄ – IDENT</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			-.218 ⁺	[-.428; .009]
<i>Totaler Effekt</i>			-.202 ⁺	[-.432; .028]
<i>GV – IDENT</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			-.183	[-.411; .044]
<i>Totaler Effekt</i>			-.173	[-.392; .047]
<i>ÄV – IDENT</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			-.403***	[-.572; -.234]
<i>Totaler Effekt</i>			-.382***	[-.582; -.182]
<i>ÄÄ – EXPLO – IDENT</i>			.017	[-.008; .042]
<i>GV – EXPLO – IDENT</i>			.011	[-.019; .040]
<i>ÄV – EXPLO – IDENT</i>			.021	[-.019; .061]

Anmerkungen:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), *BS_V* = Bindungsvermeidung (7 Items), *ÄÄ* = ängstlich-ambivalent, *GV* = gleichgültig-vermeidend und *ÄV* = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = *sicher*), *EXPLO* = berufliche Exploration (5 Items), *IDENT* = berufliche Identität (10 Items). In beiden Modellen wurde der Einfluss des Geschlechts kontrolliert. Abgetragen sind jeweils die voll- bzw. teilstandardisierten Parameter sowie deren Bias-korrigierte 95 %-KI (Bootstrap-Verfahren).

⁺ $p < .10$, * $p < .05$, *** $p < .001$

In beiden vorgestellten Pfadmodellen wurde berufliche Exploration jeweils als intervenierende Variable spezifiziert. Hierbei liegt die Annahme zugrunde, dass sich die berufliche Identität über vorherige Explorationsaktivitäten ausbildet. Klare Vorstellungen bezüglich der eigenen beruflichen Zukunftsgestaltung werden demnach als Resultat von Explorationserfahrungen definiert.

Denkbar wäre jedoch auch, dass umfangreiche Explorationsaktivitäten aus einer bereits ausgeprägten beruflichen Identität hervorgehen. Mit anderen Worten: Planvoll-zielgerichtete Informationen werden erst zu dem Zeitpunkt eingeholt, an dem eine Person sich darüber im Klaren ist, wie sie sich beruflich platzieren möchte. Aus diesem Grunde wurden zwei alternative Pfadmodelle überprüft, in denen berufliche Identität als intervenierende Variable und berufliche Exploration als endogene Variable integriert wurden. Die beiden Pfadmodelle sind in Abbildung 28 und Abbildung 29 dargestellt. Auch hier wurde der Einfluss des Geschlechts kontrolliert.

Abbildung 28: Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 3, $n = 717$)

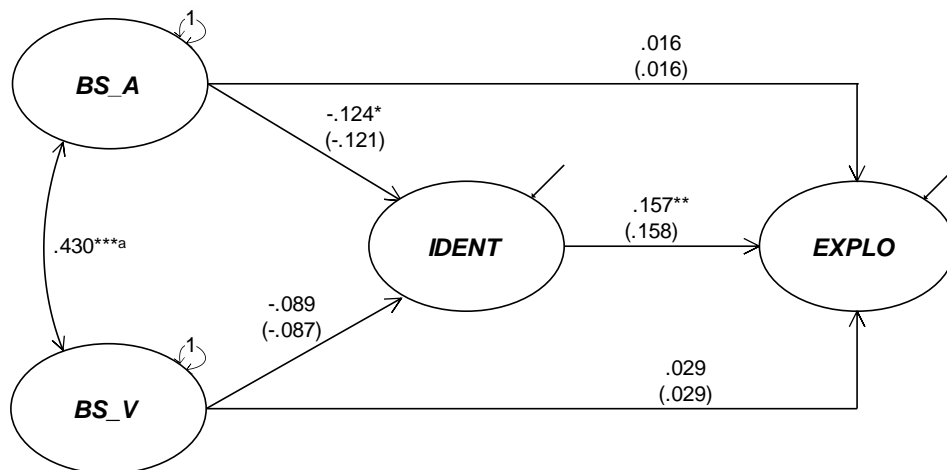
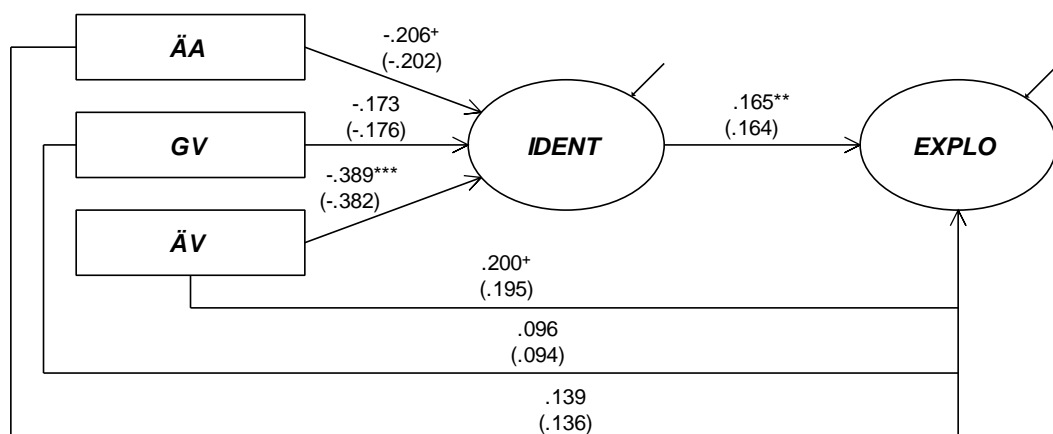


Abbildung 29: Pfadmodell zur Prüfung des Einflusses von Bindungsstilen auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität (Modell 4, $n = 714$)



Anmerkungen zu Abbildung 28 und Abbildung 29:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), **BS_V** = Bindungsvermeidung (7 Items), **ÄA** = ängstlich-ambivalent, **GV** = gleichgültig-vermeidend und **ÄV** = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher), **IDENT** = berufliche Identität (10 Items), **EXPLO** = berufliche Exploration (5 Items). In beiden Modellen wurde der Einfluss des Geschlechts kontrolliert. Abgetragen sind jeweils die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Regressionskoeffizienten.

$^+ p < .10$, $^* p < .05$, $^{**} p < .01$, $^{***} p < .001$, a Korrelationskoeffizient (vollstandardisiert)

Die direkten Effekte entsprechen inhaltlich den bereits erörterten Befunden: Eine höhere Bindungsangst geht mit einer niedrigeren beruflichen Identität und diese wiederum mit einer geringeren beruflichen Exploration einher. Unter Einschluss der Dummy-kodierten Bindungskategorien zeigt sich im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie der stärkste Effekt bei der ängstlich-vermeidenden Bindung. Die zuvor identifizierten Geschlechtseffekte werden in beiden Modellen repliziert.

Die Prüfung von indirekten Effekten erfolgte auch hier über Bias-korrigierte Bootstrap-Verfahren mittels *ML*-Schätzung. Die entsprechenden Ergebnisse beider Modelle sind in Tabelle 66 dargestellt. Insgesamt lassen sich zwei indirekte Effekte identifizieren. In Modell 3 unter Berücksichtigung der Dimension Bindungsvermeidung sowie in Modell 4 in Bezug auf die ängstlich-vermeidende Bindungskategorie im Vergleich zur sicheren Bindungskategorie. Die Regressionskoeffizienten der direkten Pfade legen jedoch keine Mediatoreffekte nahe. Zum einen lässt sich in Modell 3 keine direkte Beziehung zwischen Bindungsvermeidung und dem Mediator berufliche Identität nachweisen, wodurch nach Baron und Kenny (1986, S. 1176) eine Bedingung zur Identifikation von Mediatoreffekten verletzt ist. In Modell 4 ist diese Bedingung hinsichtlich des Pfades der ängstlich-vermeidenden Bindungskategorie auf berufliche Identität zwar erfüllt, die gegensätzlichen Vorzeichen des indirekten Effekts und des direkten Effekts deuten hingegen nicht auf einen Mediations- als vielmehr auf einen Suppressionseffekt hin. Eine stärker ausgeprägte berufliche Exploration lässt sich gleichermaßen durch höhere Werte auf der Variable berufliche Identität sowie in der Tendenz durch eine ängstlich-vermeidende Bindung (im Vergleich zur sicheren Bindung) vorhersagen. Im Vergleich zur sicheren Bindungskategorie beeinflusst eine ängstlich-vermeidende Bindung aber gleichzeitig eine geringere berufliche Identität. Demnach wird der totale Effekt der ängstlich-vermeidenden Bindungskategorie auf berufliche Exploration in der Summe unterdrückt.

Tabelle 66: Prüfung indirekter Effekte von Bindung auf berufliche Exploration mittels Bias-korrigierter Bootstrap-Verfahren (5000)

	<i>Modell 3</i>	<i>95 %-KI_{bk} [UG; OG]</i>	<i>Modell 4</i>	<i>95 %-KI_{bk} [UG; OG]</i>
<i>BS_A – EXPLO</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	.016 ⁺	[-.102; .133]		
<i>Totaler Effekt</i>	-.004	[-.130; .123]		
<i>BS_V – EXPLO</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	.029	[-.100; .157]		
<i>Totaler Effekt</i>	.015	[-.112; .142]		
<i>BS_A – IDENT – EXPLO</i>	-.019 ⁺	[-.038; .000]		
<i>BS_V – IDENT – EXPLO</i>	-.014***	[-.020; -.008]		
<i>ÄÄ – EXPLO</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			.136*	[.025; .248]
<i>Totaler Effekt</i>			.103	[-.063; .269]
<i>GV – EXPLO</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			.094	[-.120; .308]
<i>Totaler Effekt</i>			.065	[-.143; .274]
<i>ÄV – EXPLO</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			.195 ⁺	[-.009; .400]
<i>Totaler Effekt</i>			.133	[-.123; .389]
<i>ÄÄ – IDENT – EXPLO</i>			-.033	[-.090; .024]
<i>GV – IDENT – EXPLO</i>			-.028	[-.076; .019]
<i>ÄV – IDENT – EXPLO</i>			-.063*	[-.120; -.005]

Anmerkungen:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), BS_V = Bindungsvermeidung (7 Items), ÄÄ = ängstlich-ambivalent, GV = gleichgültig-vermeidend und ÄV = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher), IDENT = berufliche Identität (10 Items), EXPLO = berufliche Exploration (5 Items). In beiden Modellen wurde der Einfluss des Geschlechts kontrolliert. Abgetragen sind jeweils die voll- bzw. teilstandardisierten Parameter sowie deren bias-korrigierte 95 %-KI (Bootstrap-Verfahren).

⁺ $p < .10$, * $p < .05$, *** $p < .001$

5.3.4 Bilanzierung und Diskussion der Ergebnisse

Wie diverse Forschungsbefunde aufzeigen, scheinen persönliche Bindungsrepräsentationen den Umgang mit beruflichen Entwicklungsaufgaben zu beeinflussen. So konnte wiederholt bekräftigt werden, dass die Wahrnehmung einer sicheren Basis eine eher unbeschwerte und aktive Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Zukunft begünstigt (siehe Kapitel 2.4). In der vorliegenden Untersuchung werden daher Unterschiede in der Struktur beruflicher Aspirationen in Abhängigkeit von persönlichen Bindungsrepräsentationen erwartet und der Einfluss von Bindung auf berufliche Identität und berufliche Exploration überprüft.

Persönliche Bindungsrepräsentationen wurden in der vorliegenden Untersuchung über die beiden Dimensionen Angst und Vermeidung des Bindungsfragebogens von Grau (1999) erfasst. Darüber hinaus wurden die vier Bindungsstile nach Bartholomew (1990) konstruiert: Sicher,

ängstlich-ambivalent, gleichgültig-vermeidend und ängstlich-vermeidend. Die deskriptiven Statistiken nach Geschlecht indizieren für männliche und weibliche Jugendliche eine jeweils unterschiedliche bindungsspezifische Verteilung. So weisen männliche Jugendliche höhere Vermeidungstendenzen auf und lassen sich häufiger der gleichgültig-vermeidenden Bindungskategorie zurechnen. Weibliche Jugendliche neigen hingegen zu höheren Angsttendenzen und sind häufiger in der Kategorie ängstlich-ambivalenter Bindung vertreten. Für die anschließenden Analysen ist das Geschlecht daher statistisch kontrolliert worden.

Unter Berücksichtigung bisheriger Erkenntnisse, dass Bindungsunsicherheiten mit einer pessimistischen Grundhaltung hinsichtlich der eigenen Effektivität einhergehen (z.B. Zimmermann 1994b), wird erwartet, dass Jugendliche mit hohen Angst- und Vermeidungstendenzen Berufsoptionen vorschnell ausschließen und diese somit zu einem stärker eingegrenzten beruflichen Aspirationsfeld neigen. Die Ergebnisse zeigen für die beiden Bindungsdimensionen in Bezug auf die drei Flächenindizes teilweise gegenläufige Ergebnisse. So lässt sich mit höheren Bindungsängsten ein größeres, mit höherer Bindungsvermeidung hingegen in der Tendenz ein kleineres berufliches Aspirationsfeld erkennen. Beide Effekte bestimmen sich in erster Linie durch größere bzw. kleinere Akzeptanzspannen auf der Prestigedimension. Ein ähnliches Bild zeigt sich unter Berücksichtigung der Dummy-kodierten Bindungsstile. Im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie neigen Jugendliche der ängstlich-ambivalenten Kategorie zu einer stärkeren Öffnung und Jugendliche der gleichgültig-vermeidenden Kategorie zu einer stärkeren Schließung des beruflichen Aspirationsfeldes. Diese Effekte werden übergreifend auf der Grundlage der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der studentischen Referenzstichprobe deutlich. In Bezug auf die subjektiven Einschätzungen der Jugendlichen zeigen sich lediglich signifikante Ergebnisse in der Fläche und Prestigespanne des beruflichen Aspirationsfeldes unter Berücksichtigung der ängstlich-ambivalenten Bindungskategorie. Die aufgestellte Annahme, dass Jugendliche mit höheren Angst- und Vermeidungstendenzen sowie Jugendliche der drei unsicheren Bindungsstile (im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie) ein kleineres berufliches Aspirationsfeld aufweisen, lässt sich somit global nicht bestätigen (**Hypothese 9 abgelehnt**). Als Facette unsicherer Bindung scheint Angst vielmehr einen breiteren Akzeptanzraum von Berufsalternativen zu begünstigen. Dieser Befund ließe sich etwa dadurch erklären, dass bindungsspezifische Angst bei der Definition beruflicher Aspirationen etwa dadurch zum Ausdruck kommt, dass Personen aus Angst, sich beruflich festzulegen und eine falsche Entscheidung zu treffen, dazu neigen, ihren beruflichen Akzeptanzraum möglichst offen zu halten.

Neben den Flächenindizes sind ferner die Positionen der Prestigegrenzen hinsichtlich Bindungseinflüssen untersucht worden. Bei der Definition der oberen Prestigegrenze wird von Gottfredson und Lapan (1997) die Bedeutung von Fähigkeitsselbstkonzepten und Selbstwirksamkeitskonzepten hervorgehoben (S. 425). Zudem lassen sich empirische Hinweise darauf erkennen, dass Bindungssicherheit einen positiven Einfluss auf berufswahlbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen hat und darüber vermittelt eine stärkere Aspiration von Führungspositionen begünstigt wird (z.B. O'Brien et al. 2000). Anhand der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung lassen sich insgesamt Bindungseffekte sowohl in Bezug auf die obere als auch die untere Prestigegrenze des beruflichen Aspirationsfeldes erkennen. Demnach scheinen Jugendliche mit stärker ausgeprägten Bindungsängsten sowie Jugendliche der ängstlich-ambivalenten Bindungskategorie (im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie) ihre obere Prestigegrenze jedoch nicht herabzusetzen, sondern diese sogar heraufzusetzen (**Hypothese 10 abgelehnt**). Da gemäß den Befunden der Bindungsforschung Personen mit ängstlichen Bindungsmustern häufiger ein negatives Selbstbild und ein eher niedriges Selbstwertgefühl zugeschrieben wird (vgl. Bartholomew 1990; Bartholomew & Horowitz 1991), könnte ein Streben nach besonders prestigeträchtigen Berufen über ein Bedürfnis nach Anerkennung erklärt werden. Nach Scheller und Filipp (2003) kommt dem Beruf als „wichtige Quelle selbstbezogener Informationen“ (S. 288) eine besondere Bedeutung hinsichtlich des Selbstwertgefühls einer Person

zu. Wie ferner Scheller und Heil (1979) berichten, unterliegt die Berufswahl bei Personen mit niedrigem Selbstwert einer externen Steuerung und ist weniger daran ausgerichtet, ein Selbstkonzept zu verwirklichen (S. 260). Infolge einer persönlichen Selbsteinschätzung als wenig lebenswürdige und wenig wertschätzende Person könnten Berufe mit hohem Prestige von ängstlichen Personen als Ersatzobjekte herangezogen werden, um die wahrgenommene Anerkennung durch andere zu erhöhen und somit die eigene Person aufzuwerten.⁸⁸ So merkt Greenhaus (1971) zur Erklärung kongruenter und inkongruenter Berufsentscheidungen unter Berücksichtigung des Selbstwertgefühls einer Person an:

„Persons of high self-esteem may look more toward the relevance of their self-perceived attributes in gauging the satisfaction with their occupational decision. Low self-esteem persons, on the other hand, may look primarily toward others, either to see how they view a similar situation, to note the degree of prestige accorded to their chosen occupation, or to gain approval from them” (ebd., S. 81).

Die Position der unteren Prestigegrenze wird hingegen sowohl von Bindungsangst als auch von Bindungsvermeidung beeinflusst. Während Jugendliche mit hohen Bindungsängsten bzw. Jugendliche der ängstlich-ambivalenten Bindungskategorie (im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie) ihre untere Prestigegrenze eher herabsetzen, zeigt sich eine gegenläufige Tendenz (d.h. Heraufsetzung der unteren Prestigegrenze) bei Jugendlichen mit höherer Bindungsvermeidung sowie Jugendlichen der gleichgültig-vermeidenden Kategorie (im Vergleich zur sicheren Bindungskategorie). Die teils divergierenden Regressionskoeffizienten und die zugrundeliegenden Signifikanzen der jeweils untersuchten Modelle deuten jedoch insgesamt auf eine komplexere Modellierung der untersuchten Variablen hin.

Anknüpfend an Roe (1957) wurde darüber hinaus überprüft, ob sich in Abhängigkeit von persönlichen Bindungsrepräsentationen unterschiedliche Orientierungen in den beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Typologie und der hierüber aufgespannten Differenz einer primären Personenorientierung und einer primären Sachorientierung (bzw. Nicht-Personenorientierung) zeigen. Die identifizierten Bindungseffekte beziehen sich in erster Linie auf S- und A-Typen, welche gemäß Prediger (1982) der Kategorie einer primären Personenorientierung zugerechnet werden können. Während eine höhere Bindungsangst eine stärkere Aspiration dieser beiden Typen begünstigt (**Hypothese 11b bestätigt**), scheinen hohe Vermeidungstendenzen mit einer geringeren Aspiration dieser Typen einherzugehen. Eine stärker ausgeprägte Sachorientierung bei höherer Bindungsvermeidung konnte hingegen nicht identifiziert werden (**Hypothese 11a abgelehnt**). Unter Berücksichtigung der Dummy-kodierten Bindungsstile erweisen sich die Befunde teilweise als uneinheitlich. Im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie zeigt sich bei Jugendlichen der ängstlich-ambivalenten Kategorie eine stärkere Aspiration von S-, A- und I-Typen und somit eine stärkere Personenorientierung (S- und A-Typen) als auch eine stärkere Sachorientierung (I-Typ).

Die teilweise divergierenden Einflussrichtungen der Bindungsmerkmale deuten insgesamt auf eine komplexere Modellierung der Wirkmechanismen von bindungsbezogenen Unsicherheitsfacetten hin. Darüber hinaus stellt sich bei der Definition von beruflichen Aspirationen die Frage

⁸⁸ In Anlehnung an die von Schütz (2003) konzipierten Varianten des Selbstwerts kann die über Anerkennung durch andere erzielte Zufriedenheit mit der eigenen Person als „instabil-abhängige Selbstwert-schätzung“ beschrieben werden. Personen dieses Typs scheinen auf die Anerkennung durch andere angewiesen zu sein, neigen häufig zu hohen Erwartungen an sich selbst und reagieren häufiger mit Selbstzweifeln die eigene Leistungsfähigkeit betreffend, wenn sich ihre Ziele nicht verwirklichen lassen. Darüber hinaus lässt sich erkennen, dass diese Personen häufiger von Erfahrungen der Zurückweisung und Abwertung in der Kindheit berichten (vgl. ebd., S. 161f.).

nach einer angemessenen Aufdeckung von unterschiedlichen und vielfältigen Bedürfnisstrukturen, die eher als implizite Faktoren auf die berufliche Orientierung einwirken. Eine binäre Klassifikation beruflicher Orientierungen in entweder Personenorientierung oder Sachorientierung auf der Grundlage von konkreten beruflichen Aspirationen und ihren zugewiesenen Dreibuchstabencodes, die teilweise inventarspezifisch unterschiedlich ausfallen, lässt sich in Bezug auf die Möglichkeit zur Abbildung komplexer Strukturen und Zusammenhänge kritisch hinterfragen. Auch wenn unterschiedliche berufliche Aspirationen einer Person auf eine gemeinsame Grundorientierung hinweisen, lassen sich in Bezug auf implizite Bedürfnis- und Motivstrukturen keine Aussagen hinsichtlich möglicher Gemeinsamkeiten oder Unterschiede ableiten. Ferner können identischen beruflichen Aspirationen unterschiedliche Motivmuster zugrunde liegen. Wie etwa Rheinberg (1997) berichtet, lassen sich diverse empirische Untersuchungen identifizieren, die auf unterschiedliche Gewichtungen von Anschluss- und Machtmotiven bei Führungskräften hindeuten.⁸⁹ Bezogen auf die beiden Bindungsdimensionen lässt sich in diesem Zusammenhang etwa die Frage ableiten, ob eine höhere Bindungsangst, die nach Bartholomew (1990; Bartholomew & Horowitz 1991) mit einem stärkeren Bedürfnis nach Anerkennung durch andere einhergeht, in einem stärkeren Anschlussmotiv resultiert, während eine höhere Bindungsvermeidung und die Annahme eines negativen Fremdbilds stärker in personalisierten Machtmotiven zum Ausdruck kommt.

Überdies wurde der Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen auf berufliche Exploration und darüber vermittelt auf berufliche Identität überprüft. In Anlehnung an diverse Forschungsbefunde, die ein stärker ausgeprägtes berufliches Explorationsverhalten aufzeigen, wenn auf eine sichere Basis zurückgegriffen werden kann (siehe Kapitel 2.4.1), wird erwartet, dass geringere Angst- und Vermeidungstendenzen mit einer höheren beruflichen Exploration einhergehen. Diese Annahme lässt sich anhand der Ergebnisse jedoch nicht bestätigen. Auch auf Ebene der Einzelitems und ihrer inhaltlichen Ausrichtung (Selbstexploration, Umweltexploration und planvoll-zielgerichtete Exploration) lassen sich keine Bindungseffekte identifizieren. Wenn gleich die Befunde keine Effekte von Bindung auf globale Explorationsaktivitäten aufzeigen, stellt sich jedoch die Frage nach potentiellen Einflüssen von Bindung auf eine berufsbezogene Tiefen- und Breitenexploration, welche über das hier eingesetzte Instrument nicht überprüft werden. Da sich in der empirischen Bindungsforschung bekräftigende Hinweise einer klaren und weniger diffusen Identitätsentwicklung bei Wahrnehmung einer sicheren Basis erkennen lassen (z.B. Zimmermann & Becker-Stoll 2002), wurde ferner angenommen, dass geringere bindungsspezifische Angst- und Vermeidungstendenzen mit einer eindeutigeren beruflichen Identität, welche in klaren Vorstellungen bezüglich beruflicher Ziele, eigener Stärken und Schwächen, Fähigkeiten und Interessen sowie geringeren beruflichen Entscheidungsschwierigkeiten zum Ausdruck kommt, einhergeht. Diese Annahme konnte auf dimensionaler Merkmalsebene für Bindungsangst bekräftigt werden. Im Vergleich zu Jugendlichen der sicheren Bindungskategorie zeigt sich für Jugendliche der ängstlich-vermeidenden Kategorie sowie in der

⁸⁹ Bei einem stark ausgeprägten Anschlussmotiv bei Führungskräften scheint das Bedürfnis nach sozialem Anschluss und Beliebtheit im Vordergrund zu stehen. Für den Führungserfolg auf Unternehmensebene wird hingegen ein stärker ausgeprägtes Machtmotiv bei einem gleichzeitig geringer ausgeprägten Anschlussmotiv als günstiger erachtet. Wie Rheinberg (1997) ferner zur Begründung von Machtmotiven anmerkt, lässt sich eine personalisierte von einer sozialisierten Machtorientierung unterscheiden. Während bei einer personalisierten Machtorientierung angenommen wird, dass die Beeinflussung anderer Personen einer eigennützigen Maxime folgt, wird bei einer sozialisierten Machtorientierung ein fremddienliches Prinzip unterstellt, d.h. Machthandeln wird dadurch begründet, den Nutzen einer anderen Person zu stärken (vgl. ebd., S. 104). Für den Führungserfolg scheint eine personalisierte Machtorientierung, bei der Führungskräfte stärker ihren persönlichen Nutzen verfolgen, jedoch weniger ertragreich zu sein als eine sozialisierte Machtorientierung, bei der die Verpflichtung gegenüber der Organisation dominiert (vgl. ebd. S. 118f.).

Tendenz für Jugendliche der ängstlich-ambivalenten Kategorie eine niedrigere berufliche Identität. In Bezug auf den Einfluss von Bindungsangst auf berufliche Identität scheinen die Ergebnisse gegenwärtige Forschungsbefunde (z.B. Braunstein-Bercovitz et al. 2012; Downing & Nauta 2010; Tokar et al. 2003; Wolfe & Betz 2004) zu bekräftigen.

Ein über berufliche Exploration vermittelter Effekt von persönlichen Bindungsrepräsentationen auf berufliche Identität lässt sich jedoch nicht bestätigen (**Hypothese 12 abgelehnt**). Auch über die Spezifikation von beruflicher Identität als intervenierende Variable und beruflicher Exploration als endogene Variable konnte keine Mediation nachgewiesen werden. In diesem Zusammenhang lässt sich die sequenzielle Abfolge in Bezug auf die Einflussrichtung von beruflicher Exploration und beruflicher Identität kritisch hinterfragen. Die Frage, ob berufliche Exploration die berufliche Identität beeinflusst oder berufliche Identität den Grad beruflicher Exploration beeinflusst, lässt sich in einem querschnittlichen Untersuchungsdesign nicht erschöpfend beantworten und erfordert eine längsschnittliche Betrachtungsweise.

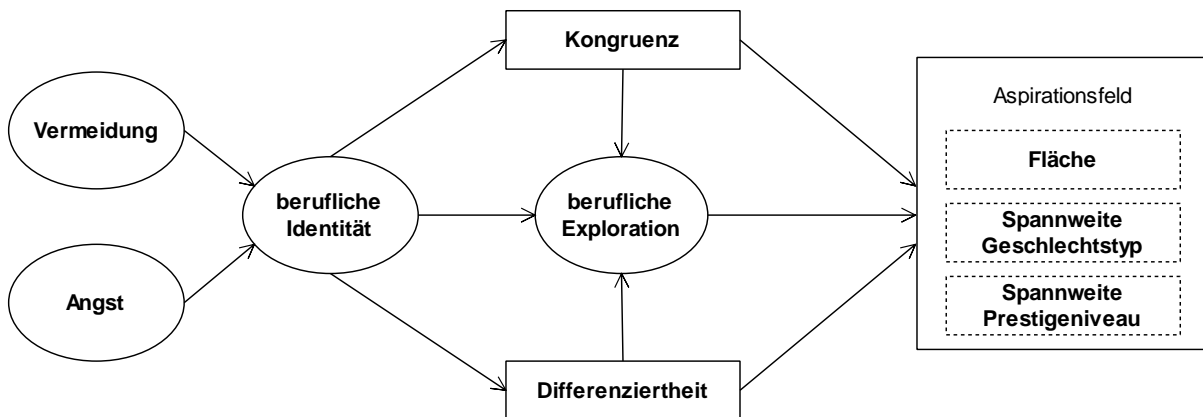
5.4 Überprüfung des Gesamtmodells

Zur Prüfung der Beziehungen zwischen den einzelnen Testvariablen wird abschließend ein Gesamtmodell über den Ansatz linearer Strukturgleichungsmodellierung empirisch überprüft. Ziel ist es, die jeweils identifizierten Einzelbefunde aufeinander zu beziehen und mögliche indirekte Effekte auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen aufzeigen zu können. In Hinblick auf den Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen werden die beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung an erster Stelle als unabhängige Variablen in das Modell aufgenommen. Gemäß den aufgestellten Hypothesen wird in der ursprünglichen Modellkonzeption angenommen, dass von Bindungsangst und -vermeidung ein über berufliche Exploration und sodann über berufliche Identität vermittelter Effekt auf die interessensspezifischen Sekundärkonstrukte ausgeht, die wiederum die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes beeinflussen. Entgegen den Erwartungen konnte im Rahmen der Hypothesenprüfung jedoch kein über berufliche Exploration vermittelter Effekt von persönlicher Bindung auf berufliche Identität aufgezeigt werden. Da sich jedoch Bindungseffekte auf das Merkmal der beruflichen Identität zeigen und eine höhere berufliche Identität mit einer höheren beruflichen Exploration einhergeht, werden die beiden Mediatorvariablen berufliche Exploration und berufliche Identität hinsichtlich ihrer Position im Gesamtmodell vertauscht.

Des Weiteren wird im modifizierten Gesamtmodell die Konsistenzabschätzung als Variable ausgeschlossen. Zum einen lässt sich die vorausgesetzte hexagonale Modellstruktur über die angeordnete Punktegewichtung der Dreibuchstabencodes beruflicher Aspirationen nur eingeschränkt bekräftigen. Zum anderen legen die Häufigkeitsverteilungen der dreistufigen Konsistenzabschätzungen für die Mehrheit der Befragten hoch konsistente Orientierungen und somit eine geringe Diskriminationsfähigkeit der Merkmalsausprägungen nahe. Hinsichtlich des Einflusses der beruflichen Identität auf die relativierte Interessendifferenziertheit und die (mittlere) Kongruenz zwischen beruflichen Aspirationen und Berufswünschen werden die ursprünglichen Modellannahmen beibehalten. Demnach wird erwartet, dass sich eine höhere Differenziertheit und eine höhere Kongruenz infolge einer eindeutigeren beruflichen Identität erkennen lassen. Unter der Annahme, dass die berufliche Identität einerseits einen Einfluss auf die interessensspezifische Differenziertheit und Kongruenz sowie andererseits einen Einfluss auf die berufliche Exploration hat, wird ebenfalls überprüft, ob sich berufliche Explorationsaktivitäten (als Ausdruck konkreter Handlungen seitens der Person) aus der Differenziertheit und der Kongruenz im Sinne einer kognitiven Repräsentation des inneren Selbst vorhersagen lassen. In diesem Zusammenhang wird angenommen, dass stärkere Explorationsaktivitäten aus einer niedrigeren inte-

ressenspezifischen Differenziertheit und einer niedrigeren Kongruenz hervorgehen. Bezug nehmend auf die Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes wird überprüft, ob eine höhere Differenziertheit und eine höhere Kongruenz mit einer stärkeren Eingrenzung, und weiterhin, ob eine höhere Exploration mit einer stärkeren Ausdehnung des beruflichen Aspirationsfeldes einhergehen. Die angenommenen Abhängigkeiten des modifizierten Gesamtmodells ist schematisch in Abbildung 30 dargestellt.

Abbildung 30: Modifiziertes Gesamtmodell



Obwohl im Modell grafisch nicht abgebildet, werden das Geschlecht und die Entwicklungsstufe als Drittvariablen integriert und ihr Einfluss auf die abhängigen Variablen überprüft. In Hinblick auf das primäre Ziel im Gesamtmodell in erster Linie indirekte Effekte zu überprüfen und diese in Relation zu direkten und totalen Effekten zu setzen, wird darüber hinaus sowohl der Einfluss von Bindung auf berufliche Exploration, Differenziertheit, Kongruenz sowie die Flächenindizes als auch der Einfluss von beruflicher Identität auf die Flächenindizes explorativ überprüft. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden diese Modellpfade jedoch nicht explizit visualisiert.

Das Gesamtmodell wird über ein lineares Strukturmodell überprüft (*MLR*-Schätzverfahren). Hierbei wurden die beiden Bindungsdimensionen Angst und Vermeidung als exogene latente Variablen eingeschlossen (Modell 1). Darüber hinaus wird ein ergänzendes Modell überprüft, das die drei Dummy-kodierten unsicheren Bindungsstile berücksichtigt (Modell 2). Die Flächenindizes beziehen sich in beiden Modellen auf die mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe.⁹⁰ Die Modellpassungen lassen sich als akzeptabel bis gut interpretieren: $\chi^2/df = 2.18$, $RMSEA = .041$, $CFI = .910$, $SRMR = .054$ (Modell 1) und $\chi^2/df = 2.16$, $RMSEA = .040$, $CFI = .952$, $SRMR = .041$ (Modell 2).

Entsprechend der in Kapitel 5.3.3 identifizierten Ergebnisse, zeigen die Modellpfade, dass eine höhere Bindungsangst bzw. ein ängstlich-vermeidender Bindungsstil (im Vergleich zur sicheren

⁹⁰ Die Festlegung auf die Berechnung der drei Flächenindizes auf der Grundlage der Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe liegt darin begründet, dass gemäß den Befunden in Kapitel 5.1.4 für die kognitive Landkarte der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzgruppe ein höherer Zusammenhang mit den herangezogenen Außenvalidierungskriterien (prozentuale Frauenanteile und standardisierte Prestigewerte) aufgezeigt werden konnte. Zur Absicherung der Befunde sind zusätzlich Strukturgleichungsmodelle überprüft worden, bei denen die Flächenindizes auf der Grundlage der subjektiven Berufskonzepte der Jugendlichen berechnet wurden. Da sich diesbezüglich nahezu identische Ergebnisse zeigen, wird auf eine ergänzende Ergebnisdarstellung verzichtet.

Bindungskategorie) eine weniger klare berufliche Identität begünstigt (BS_A mit $\beta = -.121$, $p < .05$; $\ddot{A}V$ mit $\beta = -.372$, $p < .001$) und diese wiederum mit einer geringeren beruflichen Exploration einhergeht (siehe Abbildung 31 und Abbildung 32). Wenngleich nicht explizit als Pfade in den Modellen visualisiert, lassen sich die zuvor aufgezeigten Befunde von Bindung auf die Flächenindizes sowie das Merkmal der beruflichen Exploration erkennen. So geht in Modell 1 eine höhere Bindungsangst mit einer stärkeren Ausdehnung des beruflichen Aspirationsfeldes einher ($\beta = .094$, $p < .05$), die in der Tendenz durch eine größere Spannweite auf der Prestigedimension bestimmt wird ($\beta = .086$, $p < .10$). Demgegenüber scheint eine höhere Bindungsvermeidung in der Tendenz eine stärkere Eingrenzung des Aspirationsfeldes zu begünstigen ($\beta = -.086$, $p < .10$), die sich insbesondere auf der Prestigedimension zeigt ($\beta = -.111$, $p = .016$). Im Vergleich zur sicheren Bindungskategorie zeigt sich in Modell 2 für die ängstlich-ambivalente Bindungskategorie eine größere Spannweite auf der Prestigedimension ($\beta = .198$, $p < .05$), während sich für die gleichgültig-vermeidende Bindungskategorie eine kleine Akzeptanzspanne auf der Prestigedimension ($\beta = -.202$, $p < .05$) und somit in der Tendenz ein kleineres berufliches Aspirationsfeld ($\beta = -.182$, $p < .10$) erkennen lässt. Gemäß den im vorherigen Kapitel aufgezeigten Befunden zeigt sich in Modell 1 kein Einfluss der beiden Bindungsdimensionen auf den Grad der beruflichen Exploration. Lediglich in Modell 2 zeigt sich für die ängstlich-vermeidende Bindungskategorie im Vergleich zum sicheren Bindungsstil eine in der Tendenz höhere berufliche Exploration ($\beta = -.190$, $p < .10$). In beiden Modellen lassen sich keine direkten Effekte von Bindung auf die interessenspezifische Differenziertheit sowie die Kongruenz identifizieren.

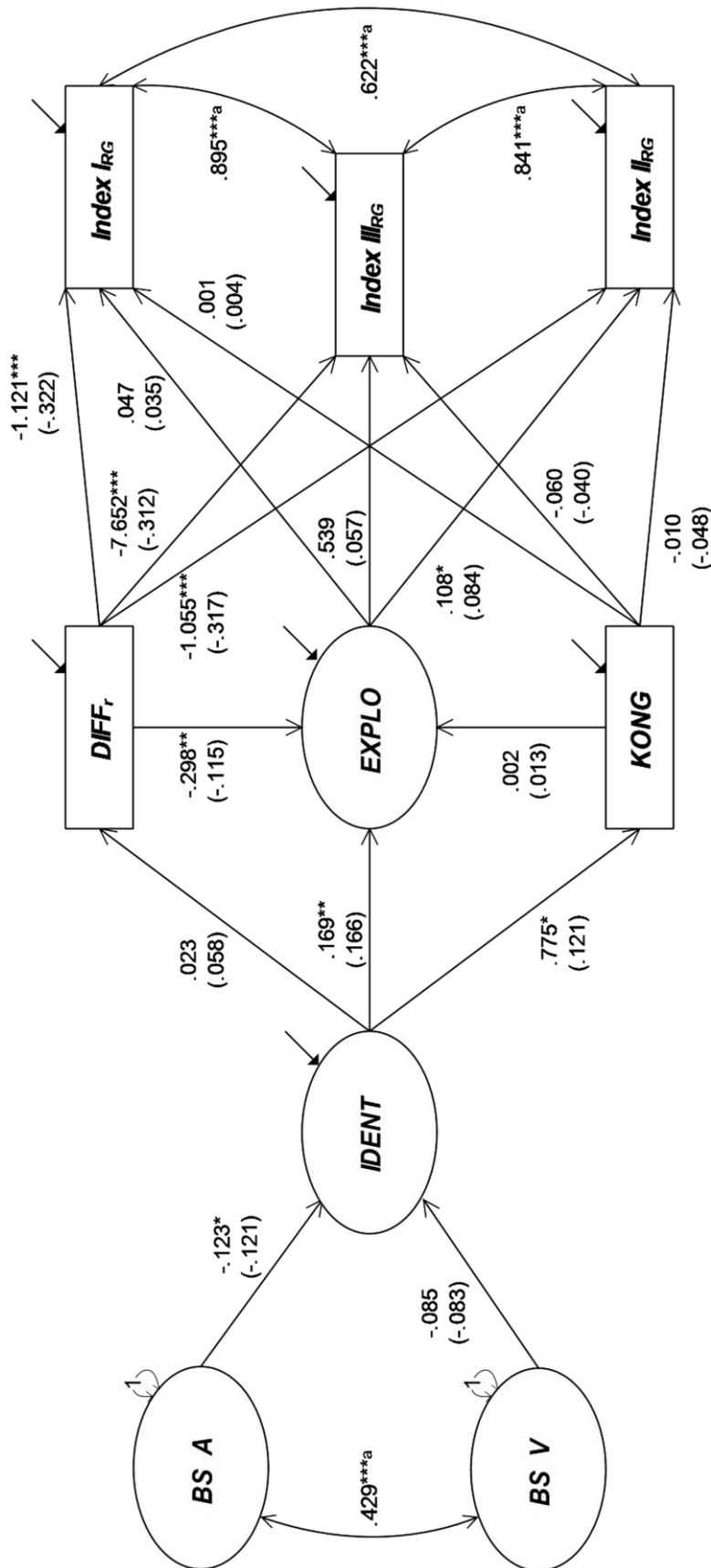
Darüber hinaus lassen sich keine direkten Effekte von beruflicher Identität auf die Flächenindizes erkennen. Die in beiden Modellen dargestellten Pfadkoeffizienten indizieren jedoch, dass eine klarere berufliche Identität mit einer höheren Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen einhergeht (Modell 1: $\beta = .121$, $p < .05$; Modell 2: $\beta = .129$, $p < .01$). Des Weiteren zeigt sich, dass eine geringere Differenziertheit eine höhere berufliche Exploration begünstigt (Modell 1: $\beta = -.115$, $p < .01$; Modell 2: $\beta = -.114$, $p < .01$) und eine höhere berufliche Exploration eine größere Spannweite des beruflichen Aspirationsfeldes auf der Prestigedimension beeinflusst (Modell 1: $\beta = .084$, $p < .05$; Modell 2: $\beta = .081$, $p < .05$). Während sich in Bezug auf die drei Flächenindizes keine Effekte von Kongruenz nachweisen lassen, zeigt sich, dass eine stärkere Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes durch eine höhere Differenziertheit vorhergesagt wird (Modell 1: $\beta_I = -.322$, $\beta_{II} = -.317$, $\beta_{III} = -.312$ mit jeweils $p < .001$; Modell 2: $\beta_I = -.318$, $\beta_{II} = -.310$, $\beta_{III} = -.313$ mit jeweils $p < .001$).

Wie bereits vermerkt, wurde auch der Einfluss des Geschlechts und der Entwicklungsstufe im Gesamtmodell überprüft. Um eine schwer verständliche Abbildung infolge diverser Modellpfade zu vermeiden, wurden die Pfade von Geschlecht und Entwicklungsstufe nicht visuell dargestellt. Tabelle 67 informiert über die entsprechenden direkten Effekte auf die abhängigen Variablen. In Hinblick auf das Geschlecht zeigen sich die bereits in Kapitel 5.2 identifizierten Ergebnisse einer geringeren Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes entlang der drei Flächenindizes (Modell 1: $\beta_I = .679$, $\beta_{II} = .511$, $\beta_{III} = .677$ mit jeweils $p < .001$; Modell 2: $\beta_I = .676$, $\beta_{II} = .505$, $\beta_{III} = .669$ mit jeweils $p < .001$) sowie einer höheren Kongruenz von weiblichen gegenüber männlichen Jugendlichen (Modell 1: $\beta = .277$, $p < .10$, Modell 2: $\beta = .278$, $p < .10$). Des Weiteren lassen sich direkte Effekte von Geschlecht auf berufliche Identität und berufliche Exploration erkennen. Zum einen zeigt sich in Übereinstimmung mit den Untersuchungsbefunden von Kracke und Noack (2005) sowie Driesel-Lange (2011), dass weibliche Jugendliche stärker explorieren als männliche Jugendliche (Modell 1: $\beta = .317$, $p < .001$, Modell 2: $\beta = .325$, $p < .001$). Zum anderen zeigt sich, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen eine weniger klare berufliche Identität aufweisen (Modell 1: $\beta = -.228$, $p < .01$, Modell 2: $\beta = -.251$, $p < .01$). Da die eingesetzte Skala zur beruflichen

Identität auch Entscheidungsschwierigkeiten berücksichtigt, lässt sich dieses Ergebnis in Übereinstimmung mit den Untersuchungsbefunden von Hirschi und Läge (2007) auf der Grundlage einer Befragung von Sekundarschülerinnen und Sekundarschülern der 7. Klasse interpretieren, die für männliche Jugendliche eine stärkere berufliche Entschlossenheit nahe legen als für weibliche Jugendliche. Im Vergleich zu Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei lässt sich bei Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier eine höhere berufliche Exploration (Modell 1: $\beta = .283$, $p < .01$, Modell 2: $\beta = .275$, $p < .01$) sowie in der Tendenz eine kleinere Akzeptanzspanne des beruflichen Aspirationsfeldes auf der Geschlechtsdimension erkennen (Modell 1: $\beta = -.121$, $p < .10$, Modell 2: $\beta = -.121$, $p < .10$).

Abbildung 31:

Überprüfung des Gesamtmodells zum Einfluss von Bindungsangst und Bindungsvermeidung auf berufliche Identität und darüber vermittelt auf berufliche Exploration, interessenspezifische Differenziertheit, Kongruenz zwischen beruflichen Aspirationen und Berufswünschen sowie die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes ($n = 716$)



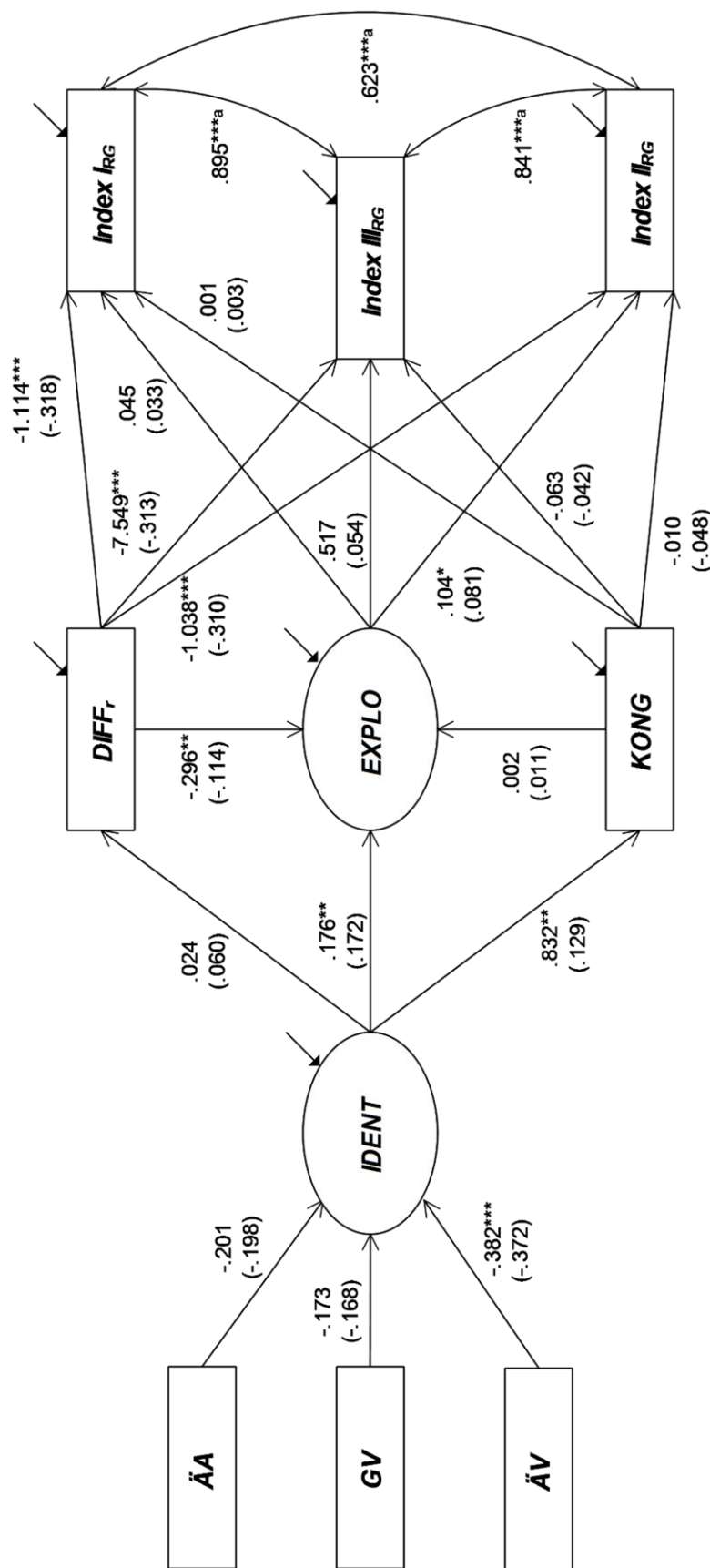
Anmerkungen:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), BS_V = Bindungsvermeidung (7 Items), IDENT = berufliche Identität (10 Items), EXPLO = berufliche Exploration (5 Items), DIFF_r = interessenspezifische Differenziertheit (relativiert an Anzahl beruflicher Aspirationen), KONG = Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen, Index Ill_{RG} = Fläche Aspirationsfeld, Index I_{RG} = Prestigespanne Aspirationsfeld und Index Il_{RG} = Geschlechterspanne Aspirationsfeld. Die drei Flächenindizes (Index Ill_{RG}, Index I_{RG}, Index Il_{RG}) beziehen sich auf die Berufskonzepte der individuellen beruflichen Aspirationen auf der Grundlage der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeinschätzungen der studentischen Referenzstichprobe. Abgetragen sind die unstandardisierten sowie in Klammern die vollstandardisierten Parameter.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ^a Korrelationskoeffizient (vollstandardisiert)

Abbildung 32:

Überprüfung des Gesamtmodells zum Einfluss von Bindungsstilen auf berufliche Identität und darüber vermittelt auf berufliche Exploration, interessenspezifische Differenziertheit, Kongruenz zwischen beruflichen Aspirationen und Berufswünschen sowie die Flächenindizes des beruflichen Aspirationsfeldes ($n = 713$)



Anmerkungen:

ÄA = ängstlich-ambivalent, GV = gleichgültig-vermeidend, ÄV = ängstlich-vermeidend (sicherer Bindungsstil als Referenzkategorie), IDENT = berufliche Identität (10 Items), EXPLO = berufliche Exploration (5 Items), DIFF_r = interessenspezifische Differenziertheit (relativiert an Anzahl beruflicher Aspirationen), KONG = Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen, Index I_{KG} = Fläche Aspirationsfeld, Index II_{KG} = Prestigespanne Aspirationsfeld und Index I_{KG} = Geschlechterspanne Aspirationsfeld. Die drei Flächenindizes (Index I_{KG}, Index II_{KG}, Index III_{KG}) beziehen sich auf die Berufskonzepte der individuellen beruflichen Aspirationen auf der Grundlage der mittleren Geschlechterspanne und Prestigeinschätzungen der studentischen Referenzstichprobe. Abgetragen sind die unstandardisierten sowie in Klammern die voll- bzw. teilstandardisierten Parameter.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, ^a Korrelationskoeffizient (vollstandardisiert)

Tabelle 67: Prüfung direkter Effekte von Geschlecht und Entwicklungsstufe auf die abhängigen Variablen des Gesamtmodells

Abhängige Variablen	Unabhängige Variablen			
	Geschlecht ^a		Entwicklungsstufe ^b	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
<i>IDENT</i>	-.233** (-.228)	-.256** (-.251)	-.075 (-.074)	-.064 (-.062)
<i>EXPLO</i>	.329*** (.317)	.338*** (.325)	.295** (.283)	.287** (.275)
<i>DIFF_r</i>	.029 (.072)	.032 (.081)	-.002 (-.005)	.000 (.000)
<i>KONG</i>	1.813** (.277)	1.824** (.278)	-.415 (-.063)	-.419 (-.064)
<i>Index III_{RG}</i>	6.646*** (.677)	6.628*** (.669)	-.924 (-.094)	-.974 (-.098)
<i>Index II_{RG}</i>	.681*** (.511)	.679*** (.505)	-.015 (-.011)	-.024 (-.018)
<i>Index I_{RG}</i>	.948*** (.679)	.949*** (.676)	-.169+ (-.121)	-.170+ (-.121)

Anmerkungen:

IDENT = berufliche Identität (10 Items), *EXPLO* = berufliche Exploration (5 Items), *DIFF_r* = interessenspezifische Differenziertheit (relativiert an Anzahl beruflicher Aspirationen), *KONG* = Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen, *Index III_{RG}* = Fläche Aspirationsfeld, *Index II_{RG}* = Prestigespanne Aspirationsfeld und *Index I_{RG}* = Geschlechtsspanne Aspirationsfeld. Die drei Flächenindizes (*Index III_{RG}*, *Index II_{RG}*, *Index I_{RG}*) beziehen sich die Berufskonzepte der individuellen beruflichen Aspirationen auf der Grundlage der mittleren Geschlechtstyp- und Prestige einschätzungen der studentischen Referenzstichprobe. Abgetragen sind die unstandardisierten sowie in Klammern die teilstandardisierten Parameter.

⁺ $p < .10$, ^{**} $p < .01$, ^{***} $p < .001$, ^a Referenzkategorie = männlich, ^b Referenzkategorie = Entwicklungsstufe drei

Zur Prüfung von Mediationsbeziehungen werden 95%-Konfidenzintervalle um die jeweils geschätzten Parameter des indirekten Effekts mittels Bias-korrigierter Bootstrap-Verfahren bestimmt (ML-Schätzung). Die Auswahl der zu überprüfenden indirekten Effekte orientiert sich dabei an den signifikanten Modellpfaden der beiden Gesamtmodelle, die eine Abhängigkeit der Variablen nahelegen. So zeigen die Modellpfade, dass eine höhere Bindungsangst (Modell 1) sowie eine ängstlich-vermeidende Bindung im Vergleich zur Referenzkategorie eines sicheren Bindungsstils (Modell 2) mit einer weniger klaren beruflichen Identität einhergehen und diese wiederum eine geringere Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen sowie eine geringere berufliche Exploration begünstigt. Darüber hinaus beeinflusst eine geringere berufliche Exploration eine stärkere Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes auf der Prestigedimension. Daher wird einerseits überprüft, ob ein indirekter über berufliche Identität und berufliche Exploration vermittelter Einfluss von Bindungsangst und eines ängstlich-vermeidenden Bindungsstils (im Vergleich zum sicheren Bindungsstil) auf die Prestigespannweite des beruflichen Aspirationsfeldes besteht. Andererseits wird überprüft, ob Bindungsangst und ein ängstlich-vermeidenden Bindungsstil (im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie) die Kongruenz indirekt über das Merkmal der beruflichen Identität beeinflusst. Unter Berücksichtigung der identifizierten Geschlechtsunterschiede werden ferner indirekte Effekte von Geschlecht auf die Kongruenz, die berufliche Exploration (mit beruflicher Identität als intervenierende Variable) sowie auf die prestigeespezifische Akzeptanzspanne des beruflichen Aspirationsfeldes (mit beruflicher Identität und beruflicher Exploration als intervenierenden Variablen) überprüft. Da bereits aufgezeigt werden konnte, dass Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier im Vergleich zu

Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei eine höhere berufliche Exploration aufweisen und der Grad der beruflichen Exploration die Eingrenzung beruflicher Aspirationen auf der Prestigedimension beeinflusst, wird ein indirekter Effekt der Entwicklungsstufe auf *Index II_{RG}* überprüft. Darüber hinaus wird überprüft, ob eine stärkere Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes aus einer höheren interessenspezifischen Differenziertheit in den beruflichen Aspirationen resultiert und dieser Effekt über den Grad der beruflichen Exploration vermittelt wird.

Die Ergebnisse der Prüfung auf indirekte Effekte entlang der spezifizierten Modelle sind in Tabelle 68 aufgeführt. Bezug nehmend auf die Bindungsvariablen lassen sich in beiden Modellen keine indirekten Effekte erkennen. Indirekte Effekte zeigen sich hingegen sowohl unter Berücksichtigung der Differenziertheit als auch des Geschlechts als unabhängige Variablen. Eine schwache Mediation lässt sich jedoch nur in Bezug auf den indirekten Effekt von Differenziertheit auf die prestigeespezifische Akzeptanzspanne beruflicher Aspirationen erkennen (Modell 1: $\beta_{\text{ind}} = -.010$, $p < .05$; Modell 2: $\beta_{\text{ind}} = -.009$, $p < .10$). Eine stärkere Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes auf der Prestigedimension unter Berücksichtigung einer höheren interessenspezifischen Differenziertheit in den beruflichen Aspirationen wird teilweise dadurch vermittelt, dass eine höhere Differenziertheit mit einer geringeren beruflichen Exploration einhergeht und diese wiederum eine stärkere Eingrenzung begünstigt. Im Vergleich zum direkten Effekt von Differenziertheit auf *Index II_{RG}* (Modell 1: $\beta = -.318$, $p < .001$; Modell 2: $\beta = -.311$, $p < .001$) erweist sich der über berufliche Exploration vermittelte indirekte Effekt jedoch in beiden Modellen als klein. Unter Berücksichtigung der beruflichen Identität als intervenierende Variable indizieren hingegen die indirekten Effekte von Geschlecht auf die berufliche Exploration (Modell 1: $\beta_{\text{ind}} = -.038$, $p < .01$; Modell 2: $\beta_{\text{ind}} = -.043$, $p < .05$) sowie auf die Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen (Modell 1: $\beta_{\text{ind}} = -.028$, $p < .01$; Modell 2: $\beta_{\text{ind}} = -.032$, $p < .001$) keine Mediations- als vielmehr Suppressionsbeziehungen. Unter Kontrolle der beruflichen Identität zeigt sich keine Absenkung, sondern eine Erhöhung der direkten Effekte von Geschlecht auf die berufliche Exploration und die Kongruenz. Da weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen eine niedrigere berufliche Identität aufweisen, und diese wiederum mit einer geringeren beruflichen Exploration und einer geringeren Kongruenz einhergeht, werden die totalen Effekte einer höheren beruflichen Exploration und einer höheren Kongruenz bei weiblichen gegenüber männlichen Jugendlichen unterschätzt. Die indirekten Effekte lassen sich jedoch auch hier als klein interpretieren. Hinsichtlich der indirekten Effekte von Geschlecht und Entwicklungsstufe auf *Index II_{RG}* zeigen sich zwischen den beiden Modellen inkonsistente Ergebnisse. Während sich in Modell 2 indirekte Effekte von Geschlecht und Entwicklungsstufe auf *Index II_{RG}* mit beruflicher Exploration als intervenierende Variable erkennen lassen, erweisen sich diese Effekte in Modell 1 als nicht beständig. In beiden Modellen indiziert die Beziehung von Geschlecht auf *Index II_{RG}* mit beruflicher Identität und beruflicher Exploration als intervenierenden Variablen unter Berücksichtigung der Konfidenzintervalle keinen indirekten Effekt.

Tabelle 68: Prüfung von totalen, direkten und indirekten Effekten in beiden Gesamtmodellen mittels Bias-korrigierter Bootstrap-Verfahren (5.000)

	<i>Modell 1</i>	<i>95%-KI_{bk}</i> <i>[UG; OG]</i>	<i>Modell 2</i>	<i>95%-KI_{bk}</i> <i>[UG; OG]</i>
<i>BS_A – Index II_{RG}</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	.086*	[.010; .161]		
<i>Totaler Effekt</i>	.084*	[.001; .167]		
<i>ÄV – Index II_{RG}</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			.005	[-.078; .101]
<i>Totaler Effekt</i>			.007	[-.074; .106]
<i>BS_A – IDENT – EXPLO – Index II_{RG}</i>	-.002	[-.005; .001]		
<i>ÄV – IDENT – EXPLO – Index II_{RG}</i>			-.002	[-.012; .002]
<i>BS_A – KONG</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	-.022	[-.119; .075]		
<i>Totaler Effekt</i>	-.037	[-.115; .042]		
<i>ÄV – KONG</i>				
<i>Direkter Effekt</i>			-.050	[-.251; .150]
<i>Totaler Effekt</i>			-.099	[-.275; .077]
<i>BS_A – IDENT – KONG</i>	-.015	[-.039; .010]		
<i>ÄV – IDENT – KONG</i>			-.048	[-.118; .021]
<i>SEX – KONG</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	.275**	[.077; .474]	.278***	[.123; .434]
<i>Totaler Effekt</i>	.247*	[.046; .449]	.246**	[.102; .389]
<i>SEX – IDENT – KONG</i>	-.028**	[-.048; -.011]	-.032***	[-.050; -.015]
<i>SEX – Index II_{RG}</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	.511***	[.382; .640]	.506***	[.384; .628]
<i>Totaler Effekt</i>	.500***	[.373; .626]	.494***	[.391; .597]
<i>SEX – EXPLO – Index II_{RG}</i>	.027	[-.012; .065]	.026***	[.014; .038]
<i>SEX – IDENT – EXPLO – Index II_{RG}</i>	-.003*	[-.006; .000]	-.003*	[-.005; -.002]
<i>ES – Index II_{RG}</i>				
<i>Direkter Effekt</i>	-.011	[-.112; .089]	-.018	[-.069; .033]
<i>Totaler Effekt</i>	.014	[-.076; .104]	.005	[-.039; .050]
<i>ES – EXPLO – Index II_{RG}</i>	.024	[-.007; .055]	.022*	[.004; .041]

Anmerkungen:

BS_A = Bindungsangst (10 Items), *BS_V* = Bindungsvermeidung (7 Items), *ÄA* = ängstlich ambivalent, *GV* = gleichgültig-vermeidend und *ÄV* = ängstlich-vermeidend (Referenzkategorie = sicher), *IDENT* = berufliche Identität (10 Items), *EXPLO* = berufliche Exploration (5 Items), *DIFF_r* = interessenspezifische Differenziertheit (relativiert an Anzahl beruflicher Aspirationen), *KONG* = Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen, *Index II_{RG}* = Prestigespanne Aspirationsfeld (auf der Grundlage der mittleren Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen der studentischen Referenzstichprobe), *SEX* = Geschlecht (Referenzkategorie = männlich), *ES* = Entwicklungsstufe (Referenzkategorie = drei). Die Parameter der indirekten Effekte beziehen sich auf eine vollstandardisierte bzw. teilstandardisierte Lösung.

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$, **** $p < .001$

Insgesamt lässt sich im Rahmen der Modellprüfungen kein weiterer Erklärungsbeitrag von persönlicher Bindung auf die interessensspezifischen Sekundärmerkmale und die Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes identifizieren. Gemäß den Einzelbefunden von Kapitel 5.3.1 weisen die Pfadkoeffizienten der beiden Gesamtmodelle darauf hin, dass eine höhere Bindungsangst sowie ein ängstlich-ambivalenter Bindungsstil im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie eine stärkere Ausdehnung des individuellen beruflichen Aspirationsfeldes begünstigen. Demgegenüber zeigt sich bei einer höheren Bindungsvermeidung sowie bei einem gleichgültig-vermeidendem Bindungsstil im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie in der Tendenz eine stärkere Eingrenzung des Aspirationsfeldes.

Darüber hinaus lassen sich anhand der Pfadkoeffizienten der beiden Modelle Befunde erkennen, die sich in Übereinstimmung mit Gottfredsons Theorie (1981) interpretieren lassen. Wenngleich die Eingrenzungsannahme für die der Untersuchung zugrundeliegende Stichprobe von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten nicht bestätigt werden kann, zeigt sich für Jugendliche auf Entwicklungsstufe vier gegenüber Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei eine höhere berufliche Exploration. Erwartungskonsistent zeigt sich demnach bei zeitlich näher rückender Berufswahl eine stärkere Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Zukunft. Der Effekt, dass Jugendliche mit bereits stark differenzierten Interessen in ihren beruflichen Aspirationen geringere berufliche Explorationsaktivitäten (u.a. zur Erkundung ihrer beruflichen Interessen) zeigen, scheint wenig überraschend. Dass bezogen auf die Flächenindizes lediglich die Spannweite auf der Prestigedimension von der beruflichen Exploration beeinflusst wird, lässt sich ebenfalls im Sinne Gottfredsons interpretieren. Als eher impliziter Einflussfaktor auf die Berufswahl scheint sich die Frage der Geschlechtsangemessenheit schon früh zu festigen, lange bevor Explorationsaktivitäten bewusst angestellt werden. Auch die besonders stark hervortretenden Effekte von Differenziertheit auf die Flächenindizes lassen sich in Einklang mit Gottfredsons Theorie interpretieren. Als dritte Dimension der Eingrenzung geht demnach eine höhere interessensspezifische Differenziertheit in den beruflichen Aspirationen mit einem kleineren beruflichen Aspirationsfeld einher.

Wenngleich Gottfredson keine unterschiedliche Gültigkeit ihrer theoretischen Annahmen in Abhängigkeit vom Geschlecht aufstellt, heben die Befunde der beiden Gesamtmodelle erneut die Bedeutung des Geschlechts als zentralen Einflussfaktor auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen hervor. Neben den bereits zuvor identifizierten Geschlechtsunterschieden, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen ein größeres berufliches Aspirationsfeld und eine höhere Kongruenz zwischen Berufswünschen und beruflichen Aspirationen aufweisen, indizieren die Befunde eine höhere berufliche Exploration von weiblichen Jugendlichen gegenüber männlichen Jugendlichen. Gleichzeitig lässt sich für weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen jedoch auch eine niedrigere berufliche Identität erkennen. Eine intensivere Auseinandersetzung mit der Berufswelt und der eigenen Personen scheint demnach nicht notwendigerweise mit einer größeren Sicherheit bezüglich der eigenen Berufswahl einherzugehen. Wie die Befunde von Heine, Spangenberg und Willich (2007) auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung von Studienberechtigten nahe legen, beginnen junge Frauen sich zwar früher als junge Männer über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, weisen aber gleichzeitig ein halbes Jahr vor Schulabgang einen höheren Informations- und Beratungsbedarf auf als junge Männer. In diesem Zusammenhang berichten junge Frauen häufiger über Schwierigkeiten, die Anzahl an Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten zu überschauen und persönliche Fähigkeiten aufzuzeigen. Wenngleich die Befunde der vorliegenden Untersuchung nahe legen, dass der Aufbau einer klaren und eindeutigen beruflichen Identität vom Geschlecht und teilweise durch unterschiedliche Bindungsqualitäten beeinflusst wird, scheint die Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes weniger eine Frage der beruflichen Identität als vielmehr direkt durch das Geschlecht und persönliche Bindungsrepräsentation (wenn auch vergleichsweise moderat) beeinflusst zu sein.

6 Gesamtbilanz

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen wissenschaftlichen Beitrag zur empirischen Bewährung der Theorie beruflicher Aspirationen von Gottfredson (1981) zu leisten und gemäß der identifizierten Befunde Impulse für künftige Forschungsvorhaben und Anregungen für die pädagogische Praxis zur Unterstützung von Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf ableiten zu können. Neben der Überprüfung zentraler Modellannahmen der Theorie von Gottfredson an einer Stichprobe von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe wurde mit Rückgriff auf die Erkenntnisse der Bindungstheorie und -forschung erstmals der Erklärungsbeitrag von persönlichen Bindungsrepräsentationen auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen untersucht. In diesem Zusammenhang wurde ferner unter Berücksichtigung gegenwärtiger internationaler Forschungsbefunde zu Bindung und beruflicher Entwicklung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter der Einfluss von Bindung auf berufliche Exploration und berufliche Identität analysiert.

Wie einleitend vorgestellt, liegen der vorliegenden Arbeit zwei zentrale Forschungsfragen zugrunde:

- 1) Wie gestaltet sich die Eingrenzung und Konstitution des beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen der gymnasialen Mittelstufe in Abhängigkeit von ihrer Entwicklungsstufe und von ihrem Geschlecht?
- 2) Lässt sich ein (über berufliche Exploration und berufliche Identität vermittelter) Einfluss persönlicher Bindungsrepräsentationen auf die Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen nachweisen?

Zur Prüfung der anhand der Forschungsfragen abgeleiteten Hypothesen wurde ein standardisierter Fragebogen im Papier-Bleistift-Format für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten der Sekundarstufe I konzipiert. Unter Berücksichtigung von Operationalisierungen aus vorhergehenden Untersuchungen wurde ein Instrument zur Erfassung beruflicher Aspirationen entwickelt. In Hinblick auf die Kritik, die gesamte Zone akzeptabler Berufsalternativen nur unzureichend über Berufswünsche erfassen zu können (vgl. Gottfredson 1996b, S. 205), wurde eine Liste mit insgesamt 60 systematisch ausgewählten Berufen erstellt und mit Einschätzungsfragen hinsichtlich Bekanntheit, Geschlechtstyp und Prestigeniveau sowie Passung in den Fragebogen integriert. Zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration und beruflicher Identität wurde auf bereits empirisch bewährte Instrumente zurückgegriffen. Da diese nicht ausschließlich für den Einsatz bei Jugendlichen konzipiert sind, wurden bei einigen Items Adaptionen in der ursprünglichen Formulierung vorgenommen, um eine bessere Verständlichkeit für Jugendliche zu erzielen. Zur Bewertung der Instrumente hinsichtlich ihrer Tauglichkeit nach teststatistischen Kriterien wurde ein Pretest durchgeführt, der auf einer Stichprobe von $n = 93$ Schülerinnen und Schülern eines Gymnasiums (Kreis Darmstadt, Bundesland Hessen) beruht. Anhand der Befunde der Item- und Dimensionsanalysen wurden sodann Entscheidungen bezüglich des Einsatzes der Instrumente in der Hauptuntersuchung abgeleitet.

Im Rahmen der Hauptuntersuchung konnten insgesamt sechs Gymnasien im Kreis Darmstadt und Umgebung für die Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden. Die Gesamtstichprobe umfasst $n = 730$ Gymnasiastinnen und Gymnasiasten der 7. bis 10. Klassenstufe. Mit dem Ziel, die subjektiven Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen seitens der Jugendlichen zu den insgesamt 60 Berufen eines prüfenden Vergleichs zu unterziehen, wurden diese den

Einschätzungen einer erwachsenen Referenzgruppe von $n = 43$ Studierenden, die für die Teilnahme an einer Online-Umfrage im Rahmen berufspädagogischer Lehrveranstaltungen an der Technischen Universität Darmstadt gewonnen werden konnten, gegenübergestellt. Die Instrumente zur Erfassung persönlicher Bindungsrepräsentationen, beruflicher Exploration und beruflicher Identität wurden auf der Datengrundlage der Hauptuntersuchung unter Anwendung konfirmatorischer Faktorenanalysen einer abschließenden Güteprüfung unterzogen. Unter Berücksichtigung dieser Befunde wurden die entsprechenden Variablen für die statistischen Analysen konstruiert.

Die **erste Forschungsfrage** betreffend legen die Befunde keine Bestätigung der entwicklungs-spezifischen Eingrenzungsannahme von Gottfredson nahe. In den beruflichen Aspirationsfeldern lassen sich in Abhängigkeit von der Entwicklungsstufe keine signifikanten Flächenunterschiede aufzeigen. In Übereinstimmung mit gegenwärtigen Forschungsbefunden (z.B. Ratschinski 2009; Steinritz et al. 2016) zeigen sich jedoch Geschlechtsunterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern. Demnach weisen weibliche Jugendliche gegenüber männlichen Jugendlichen ein größeres Aspirationsfeld auf, das sich durch größere Akzeptanzspannen auf den beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestige bestimmt. Auch wenn die beruflichen Aspirationen von weiblichen Jugendlichen eine breitere Geschlechtsakzeptanz indizieren, lässt sich bei männlichen und weiblichen Jugendlichen zudem eine geschlechtstypische Orientierung in ihren akzeptablen Geschlechtsgrenzen erkennen. Bezogen auf die Prestigegrenzen lässt sich erkennen, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen ihr Mindestmaß an Prestige niedriger ansetzen. Dieser Befund lässt sich unter Berücksichtigung der Ergebnisse bezüglich der kognitiven Landkarte von Berufskonzepten als nahe liegend interpretieren. So weist die identifizierte negative Korrelation der beiden Dimensionen Geschlechtstyp und Prestigeniveau darauf hin, dass das Berufsprestige umso niedriger eingeschätzt wird, je weiter Berufe im weiblichen Geschlechtstypbereich verortet werden. Die gegenüber männlichen Jugendlichen niedrigere untere Prestigegrenze von weiblichen Jugendlichen kann demnach durch ihre Aspiration von weiblich konnotierten Berufen zustande kommen. Im Sinne eines Statusmotivs lässt sich vermuten, dass weibliche Jugendliche ihre beruflichen Aspirationen in stärker männlich konnotierte Berufsbereiche ausweiten, um in höhere Prestigebereiche vorzudringen als ihnen die sehr weiblich konnotierten Berufe ermöglichen. Die dargelegten Geschlechtsunterschiede in den beruflichen Aspirationsfeldern zeigen sich sowohl auf der Grundlage der subjektiven Einschätzungen der Jugendlichen als auch anhand der mittleren Berufskonzepte der studentischen Referenzstichprobe. Bezüglich der Konstitution beruflicher Aspirationen nach Arbeitsfeldern entlang der RIASEC-Typologie von Holland zeigt sich, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen eine stärkere Personenorientierung (S-A-E) aufweisen. Eine stärkere Sachorientierung (R-I-C) von männlichen gegenüber weiblichen Jugendlichen lässt sich hingegen nicht übergreifend nachweisen. Letzterer Befund erweist sich in Anbetracht der Ausdehnung des Aspirationsfeldes von weiblichen Jugendlichen in männlich konnotierte Geschlechtstypbereiche und der Struktur der kognitiven Landkarte der Berufskonzepte als konsistent. Entgegen Gottfredsons Annahme lässt sich keine stärkere Differenzierung in der interessenspezifischen RIASEC-Orientierung beruflicher Aspirationen von Jugendlichen auf Entwicklungsstufe vier gegenüber Jugendlichen auf Entwicklungsstufe drei erkennen. Die Analyse beruflicher Aspirationen nach den interessenspezifischen Sekundärkonstrukten weist ausschließlich auf einen Geschlechtsunterschied in der Kongruenz hin. Diesbezüglich kann aufgezeigt werden, dass weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen Jugendlichen in ihren beruflichen Aspirationen und Berufswünschen stärker übereinstimmen.

Die **zweite Forschungsfrage** betreffend lassen sich teilweise uneinheitliche und in Bezug auf die spezifizierten Bindungsmerkmale gegenläufige Ergebnisse identifizieren. Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass eine höhere Bindungsangst sowie ein ängstlich-ambivalenter Bindungsstil im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie eine stärkere Ausdehnung des berufli-

chen Aspirationsfeldes begünstigen. Dieser Befund könnte möglicherweise dadurch erklärt werden, dass Personen mit ängstlichen Bindungsmustern, aus Angst, sich beruflich festzulegen und eine falsche Entscheidung zu treffen, dazu neigen, ihre Berufsoptionen möglichst offen zu halten. Demgegenüber lassen sich bei einer höheren Bindungsvermeidung sowie einem gleichgültig-vermeidenden Bindungsstil (im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie) Tendenzen einer stärkeren Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes erkennen. Diese Befunde gründen sich in erster Linie auf größeren bzw. kleineren Akzeptanzspannen auf der Prestigedimension. Bei Fokussierung auf die Prestigegrenzen lassen sich Hinweise darauf feststellen, dass eine höhere Bindungsvermeidung sowie ein gleichgültig-vermeidender Bindungsstil (im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie) eine Heraufsetzung der unteren Prestigegrenze begünstigen und dass eine höhere Bindungsangst sowie in der Tendenz ein ängstlich-ambivalenter Bindungsstil (im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie) eine Herabsetzung der unteren Prestigegrenze fördern. Darüber hinaus deuten die Ergebnisse darauf hin, dass eine höhere Bindungsangst sowie ein ängstlich-ambivalenter Bindungsstil (im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie) in einer höheren oberen Prestigegrenze resultieren. Des Weiteren zeigt sich ein Einfluss von Bindungsrepräsentationen auf die RIASEC-Orientierung der beruflichen Aspirationen. Während eine höhere Bindungsangst eine stärkere Aspiration von S- und A-Typen begünstigt, die wiederum auf eine stärkere Personenorientierung hindeuten, zeigt sich bei einer höheren Bindungsvermeidung ein gegensätzlicher Effekt im Sinne einer geringeren Personenorientierung. Ausgehend von den Bindungsmerkmalen konnten insgesamt keine über berufliche Exploration und berufliche Identität vermittelten Effekte auf die Eingrenzung des beruflichen Aspirationsfeldes und die interessensspezifischen Sekundärkonstrukte nachgewiesen werden. Entgegen den Erwartungen legen die Befunde nahe, dass der Grad der beruflichen Exploration nicht durch die Bindungsmerkmale beeinflusst wird. Allerdings stellt sich heraus, dass eine höhere Bindungsangst sowie ein ängstlich-vermeidender Bindungsstil (im Vergleich zur sicheren Referenzkategorie) eine weniger eindeutige berufliche Identität begünstigen, wodurch die Vermutung hinsichtlich höherer beruflicher Entscheidungsschwierigkeiten und eines weniger klaren beruflichen Selbstkonzepts bei Personen mit ängstlichen Bindungsmustern nochmals bekräftigt wird.

6.1 Forschungsausblick

Anhand der identifizierten Untersuchungsbefunde wird die wissenschaftliche Erkenntnis zur Entwicklung beruflicher Aspirationen substanziell ausgebaut. Dennoch gilt dieses Forschungsfeld weiterhin als noch nicht erschöpfend erforscht. Die vorliegende Arbeit bietet diesbezüglich konstitutive Anregungen für künftige Forschungsaktivitäten in diesem Gebiet. Zum einen deuten die teilweise unerwarteten Ergebnisse und die vorhandenen unerklärten Varianzanteile in der vorliegenden Untersuchung auf die Komplexität beruflicher Entwicklungsprozesse hin. Zum anderen lassen sich die Befunde der vorliegenden Untersuchung als Konsequenz der schultypspezifisch und regional eingeschränkten Stichprobe nicht verallgemeinern. Wenn im Rahmen der Ergebnisdokumentation und -interpretation von „Jugendlichen“ die Rede ist, bezieht sich dies ausschließlich auf Jugendliche der hier spezifizierten Stichprobe von Gymnasiastinnen und Gymnasiasten im Kreis Darmstadt und Umgebung (Bundesland Hessen). Um generalisierbare Aussagen zur Eingrenzung und Konstitution beruflicher Aspirationen von Jugendlichen ableiten zu können, sind daher repräsentative Untersuchungen notwendig, die Jugendliche unterschiedlicher Schultypen und unterschiedlicher Regionen einbeziehen. Des Weiteren wurde die Befragung von unterschiedlichen Kohorten zu einem Messzeitpunkt in der vorliegenden Untersuchung aus pragmatischen Gründen in Bezug auf die zeitliche Perspektive der vorliegenden Qualifikationsarbeit gewählt. Zur Prüfung von kausalen Zusammenhängen und zur Aufdeckung von spezifischen Verlaufsmustern, die dem Prozess der Entwicklung beruflicher Aspirationen zugrunde liegen können, sind empirische Untersuchungen im Längsschnittdesign erforderlich.

Anknüpfungspunkte für künftige Forschung lassen sich darüber hinaus in Bezug auf ausgewählte Operationalisierungen aufzeigen. So bezieht sich die Erfassung von Bindungsrepräsentationen in der vorliegenden Untersuchung auf Freunde als spezifische Bezugspersonengruppe. Aussagen in Hinblick auf Bindungsbeziehungen zu den Eltern lassen sich nicht ableiten. Die Festlegung des Bindungsbezugs auf Freunde wurde aufgrund zweier Überlegungen gewählt. Erstens kann die Bindung zu den Eltern je nach elterlichem Bezug erheblichen Variationen unterliegen, wodurch eine übergreifende Bindungsbestimmung erschwert wird. Zweitens neigen Jugendliche dazu, gegenüber Dritten ihre Unabhängigkeit von ihren Eltern hervorzuheben, wodurch der Einsatz von entsprechenden auf Selbstauskunft basierenden Fragebögen im Jugendalter verzerrte Einschätzungen hervorbringen kann. Während bezogen auf das Kindes- sowie Erwachsenenalter diverse empirisch gut fundierte Instrumente und Verfahren zur Erfassung von Bindungsmustern vorliegen, lässt sich in Hinblick auf das Jugendalter ein erheblicher Forschungsbedarf ableiten. Bezogen auf die Spezifikation der Bindungsmerkmale in der vorliegenden Untersuchung über einerseits Bindungsdimensionen und andererseits Bindungsstile ist einschränkend festzuhalten, dass letztere nach theoretischen Überlegungen künstlich aus der Datenstruktur anhand der Skalenmediane von Bindungsangst und Bindungsvermeidung gebildet wurden. Die identifizierten, die Bindungsstile betreffenden Ergebnisse sind daher in erster Linie als Ergänzung zu interpretieren. Zur Ableitung trennscharfer Aussagen bezüglich des Einflusses von unterschiedlichen Bindungsstilen auf berufliche Aspirationen sind somit weitere empirische Untersuchungen, die eine entsprechende Merkmalserfassung berücksichtigen, unverzichtbar. Um ferner weitere Erkenntnisse zu möglichen indirekten Bindungseinflüssen auf berufliche Aspirationen ableiten zu können, sind weitere Untersuchungen unter Berücksichtigung komplexer Pfadstrukturen notwendig, die zusätzliche Drittvariablen wie z.B. *(berufswahlbezogene) Selbstwirksamkeitserwartungen* oder *Resilienz*, die nach Ratschinski (2014) weitere Facetten der Berufswahlkompetenz darstellen, als weitere potenzielle Mediatoren in ihr Forschungsmodell integrieren.

Weiteres Forschungspotenzial lässt sich ferner in Hinblick auf die Operationalisierungen beruflicher Interessenakzentuierung in den beruflichen Aspirationen entlang der RIASEC-Typen aufzeigen. Aus testökonomischen Gründen bezüglich der veranschlagten Bearbeitungszeit des Fragebogens von einer Schulstunde wurde in der vorliegenden Untersuchung auf den Einsatz eines eigenständigen Interessentests verzichtet. Die Abbildung beruflicher Interessenorientierung über Dreibuchstabencodes von Berufen, die inventarspezifisch teilweise unterschiedlich ausfallen, bringt jedoch eine empirische Unschärfe mit sich. Um in Bezug auf die Konstitution beruflicher Interessen und den interessenspezifischen Sekundärkonstrukten substantiellere Aussagen ableiten zu können, sind daher weitere empirische Untersuchungen unter Einsatz etablierter Interessentests erforderlich. Um der Konzeption einer dritten Dimension bei der Eingrenzung beruflicher Alternativen hinreichend gerecht zu werden, bedarf es jedoch vielmehr Verfahren, die die Ausprägung von Berufsinteressen direkt in die Feldberechnung mit einfließen lassen. Die Bestimmung des Aspirationsfeldes über eindeutige Grenzziehungen, wie in der vorliegenden Untersuchung realisiert, ermöglicht in erster Linie Aussagen, die die maximalen Akzeptanzspannen betreffen. Feldeigenschaften, die sich auf den Raum zwischen den Grenzziehungen beziehen und etwa auf „Ballungszentren“ oder „Lücken“ innerhalb dieser Spannen hindeuten, können hiermit nicht beschrieben werden. Um einen „Raum“ akzeptabler Berufsalternativen abzubilden, erscheint im Rahmen künftiger Untersuchungen demnach eine kombinierte Betrachtungsweise entlang der drei Dimensionen (Geschlechtstyp, Prestigeniveau und Interessen) vielversprechend.

6.2 Anregungen für die Praxis

Der Bedarf an Unterstützungsangeboten am Übergang Schule-Beruf ist in Hinblick auf die einleitend dargestellten Problemlagen offensichtlich. Die Schwierigkeit eine passende Berufsentcheidung zu treffen, scheint, wie die hohen Studienabbruchquoten nahe legen, auch für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zuzutreffen. Neben schulischen Berufsorientierungsprogrammen, die hinsichtlich der Ausgestaltung länderspezifische und schul(form-)spezifische Disparitäten aufweisen (vgl. Köhler 2011, S. 342), werden außerschulische Beratungsangebote zunehmend wichtiger, um dem Anspruch einer ganzheitlichen und individuellen Berufsorientierung gerecht zu werden (vgl. Kayser 2013, S. 21).

Um Jugendliche bei der Bewältigung der Aufgabe der Berufs- oder Studienwahl zielgerichtet beraten und betreuen zu können, ist es für die pädagogische Praxis erforderlich, die Berufsberaterinnen und Berufsberater für eine prozesshafte Komponente in der Ausbildung von individuellen Passungserwägungen zu sensibilisieren. Wie sich anhand der gegenwärtigen Angebotsstruktur erkennen lässt, werden Fragen der Passung üblicherweise auf Aspekte des psychologischen Selbst wie etwa berufliche Interessen oder Fähigkeitsselbstkonzepte bezogen. Dass diese jedoch aus zuvor angestellten, wenn auch teilweise impliziten, sozialen Passungserwägungen resultieren können, wird in gegenwärtigen Angebotskatalogen hingegen nicht berücksichtigt.

Für den beruflichen Beratungskontext als auch für den Forschungskontext wurde von Steinritz, Kayser und Ziegler (2012) auf der Grundlage der Theorie von Gottfredson ein Konzept für ein digitales Instrument zur Erfassung beruflicher Aspirationen, die auf sozialen und psychologischen Passungserwägungen beruhen, entwickelt. Für die pädagogische Praxis wird in diesem Zusammenhang das Ziel verfolgt, die Diagnostik von Aspirationsfeldern zu implementieren und in Beratungskontexten zielgerichteter der Frage nachgehen zu können, ob Berufsalternativen möglicherweise unnötig früh durch stereotype Vorstellungen begrenzt werden. Des Weiteren gilt es, eher unbewusste Eingrenzungsprozesse sichtbar zu machen und somit Reflexionsprozesse bei Jugendlichen zu initiieren (vgl. Steinritz et al. 2016, S. 9). Gegenwärtig wird der in diesem Zusammenhang realisierte Prototyp, der bereits ersten Evaluationsuntersuchungen zur Zumutbarkeit und Akzeptanz von Kindern und Jugendlichen standhalten konnte, professionell umgesetzt.

Um die Gefahr einer verfrühten Einschränkung von Berufsoption durch die Ausbildung geschlechtsstereotyper Berufsvorstellungen im Kindesalter zu reduzieren, wird ferner für eine „Berufsfrühorientierung“ (Ratschinski 2009, S. 203) plädiert, die bereits im Grundschulalter einsetzt. Da die Befunde der vorliegenden Untersuchung nahe legen, dass sich geschlechtstypische Berufsvorstellungen bereits bei Jugendlichen etabliert haben, wird die Wahrscheinlichkeit von umfassend einsetzenden Modifikationen während der Mittelstufe als eher gering bewertet. Einmalige oder kurzfristige Programme, die erst im Jugendalter auf eine Stärkung der Attraktivität geschlechtsuntypischer Berufen abzielen, werden daher in Anlehnung an Rahn und Hartkopf (2016) sowie Voigt (2012), die bezogen auf die bildungspolitischen Programme „Girls‘ Day“ und „Boys‘ Day“ eine eingeschränkte Wirksamkeit aufzeigen, als wenig effektiv erachtet.

Bei der Initiierung von beruflichen Orientierungsmaßnahmen im Grundschulalter lassen sich darüber hinaus Potenziale für eine stärker auf Diversität aufbauende Repräsentation von Berufen ableiten. In diesem Zusammenhang könnten insbesondere mediale Darstellungsformen genutzt werden, um kognitive Dissonanzen hinsichtlich der Repräsentationen von Berufen zu erzeugen, wodurch eine weniger einseitige Haltung bestimmten Berufen gegenüber angeregt werden kann. Eine medial stärker wahrgenommene Vielfalt an Berufsoptionen kann jedoch auch ein erhöhtes Risiko hervorrufen, dass sich ein Gefühl der Orientierungslosigkeit bezüglich der eigenen beruflichen Verortung innerhalb eines gesellschaftlichen Gefüges ausbildet (vgl. Ziegler & Steinritz 2015a, S. 3). Letzteres lässt sich für die Identitätsentwicklung, als Teilkomponente

der Berufswahlkompetenz, die eine „Integration des Selbst in soziale (Berufs)-Rollen“ (Ratschinski 2015, S. 3) erfordert, insbesondere dann als problematisch bewerten, wenn kein berufliches Aspirationsfeld ausgebildet wird und im weiteren Entwicklungsverlauf keine Konkretisierung der Berufswünsche oder der beruflichen Ziele erfolgt. Der Berufsberatung kommt in diesem Zusammenhang die schwierige Aufgabe zu, individuelle Eingrenzungs- und Ausweitungsprozesse bei der individuellen Bewertung von Berufsoptionen in ein angemessenes Verhältnis zu bringen. Einerseits gilt es, einer vorschnellen Begrenzung von Potenzialen entgegenzuwirken. Andererseits soll das Risiko einer beruflichen Orientierungslosigkeit und darauf folgenden beruflichen Entscheidungsschwierigkeiten reduziert werden, indem Jugendliche angeregt werden, ein klar definiertes berufliches Aspirationsfeld auszubilden.

Wie die Befunde der vorliegenden Untersuchung nahe legen, können ein weibliches Geschlecht und eine höhere Bindungsangst als Risikofaktoren für das Aufkommen von beruflichen Entscheidungsschwierigkeiten (als Facette einer weniger klaren beruflichen Identität) interpretiert werden. Um insbesondere bei Jugendlichen dieser Risikogruppen einen reflektierten Berufsfindungsprozess anzuregen, sollte pädagogisches Handeln darauf ausgerichtet sein, durch individuelle Beratungsgespräche die Entscheidungs- und Problemlösungsfähigkeit der Ratsuchenden zu stärken und Entscheidungsunsicherheiten zu reduzieren. Berufliche Beratung sollte daher so gestaltet sein, dass Lernarrangements herangezogen werden, welche den Ratsuchenden ermöglichen, neue berufsrelevante Erfahrungen zu machen. Die Aufgabe der Berufsberatung ist weniger, für Ratsuchende eine passende Alternative zu finden, sondern vielmehr, dass Ratsuchende darin unterstützt werden, ihre Erfahrungen einer angemessenen Bewertung zu unterziehen und ihre Berufswahlprobleme zu lösen (vgl. Bußhoff 1984, S. 93; Krumboltz et al. 1976, S. 80). Mit Rekurs auf die zu Beginn dieser Arbeit aufgegriffene Forderung von Beck (1986), die eigene Biographie selbstverantwortlich zu erarbeiten, sollte die Berufsberatung darauf ausgerichtet sein, dass Jugendliche ihre beruflichen Entscheidungsunsicherheiten überwinden und ihre Berufswahlkompetenz stärken können. In diesem Zusammenhang kann die Visualisierung eines individuellen beruflichen Aspirationsfeldes sowohl für Ratsuchende als auch für Beraterinnen und Berater gewinnbringend eingesetzt werden, um persönliche Beratungsgespräche zu strukturieren.

Literatur

- Ahnert, L. & Lamb, M. E. (2001). The East German child care system. Associations with caretaking and caretaking beliefs, and children's early attachment and adjustment. *American Behavioral Scientist*, 44(11), 1843-1863.
- Alexandrov, E. O., Cowan, P. A. & Cowan, C. P. (2005). Couple attachment and the quality of marital relationships: Method and concept in the validation of the new Couple Attachment Interview and coding system. *Attachment and Human Development*, 7(2), 123-152.
- Allen, J. P. & Land, D. (1999). Attachment in adolescence. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Hrsg.), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (S. 319-335). New York: Guilford Press.
- Amelang, M., Bartussek, D., Stemmler, G. & Hagemann, D. (2006). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung*. 6. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ananda, M. M. A. & Weerahandi, S. (1997). Two-way ANOVA with unequal cell frequencies and unequal variances. *Statistica Sinica*, 7(3), 631-646.
- Anderson, M. Z., Tracey, T. J. G. & Rounds, J. (1997). Examining the invariance of Holland's vocational interest model across gender. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 349-364.
- Armsden, G. C. & Greenberg, M. T. (1987). The Inventory of Parent and Peer Attachment: Individual differences and their relationship to psychological well-being in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 16(5), 427-454.
- Armstrong, P. I. & Crombie, G. (2000). Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8 to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 82-98.
- Assouline, M. & Meir, E. I. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 319-332.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). *Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen*. Bielefeld: wbv.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. 11. Auflage. Heidelberg: Springer.
- Balz, H.-J. (2010). Berufswahl, Übergang Schule - Beruf, benachteiligte Jugendliche. *Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online*, 1-52.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1979). *Sozial-kognitive Lerntheorie*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Bardick, A. D. & Bernes, K. B. (2005). *Occupational aspirations of students in grades seven to twelve*. Online verfügbar unter: https://www.uleth.ca/dspace/bitstream/handle/10133/1187/Occupational%20Aspirations%20of%20Students%20in%20Grades%20seven%20to%20Twelve_NATCON.pdf?sequence=1, zuletzt aufgerufen am 29.05.2015.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance of intimacy: An attachment perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(2), 147-178.

- Bartholomew, K. & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Bartholomew, K. & Shaver, P. R. (1998). Methods of assessing adult attachment. Do they converge? In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Hrsg.), *Attachment theory and close relationships* (S. 25-45). New York: Guilford Press.
- Bäumer, T. (2005). *Berufswahl als erfahrungsbasierte Entscheidungshandlung im Kontext*. Dissertation, Universität Trier.
- Beck, U., Brater, M. & Wegener, B. (1979). *Berufswahl und Berufszuweisung. Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bergmann, C. & Eder, F. (1992). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST), Umwelt-Struktur-Test (UST)*. Weinheim: Beltz.
- Bergmann, C. & Eder, F. (1999). *Allgemeiner Interessen-Struktur-Test (AIST), Umwelt-Struktur-Test (UST)*. 2. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Bergmann, C. & Eder, F. (2005). *AIST-R. Allgemeiner Interessen-Struktur-Test mit Umwelt-Struktur-Test (UST-R)*. Revision. Göttingen: Beltz Test.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Beyer, H. (1992). *Die Berufswahl als Gegenstand sozialwissenschaftlicher Theoriebildung. Überlegungen zum theoretischen Rahmen sozialwissenschaftlicher Analysen der Berufswahl und zur Möglichkeit einer "verstehenden" Erkenntnisperspektive in der Theoriebildung sozialwissenschaftlicher Berufswahlforschung*. Dissertation, Universität Augsburg.
- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L. & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 39-50.
- Blustein, D. L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *Career Development Quarterly*, 41(2), 174-184.
- Blustein, D. L., Prezioso, M. S. & Schultheiss, D. L. (1995). Attachment theory and career development: Current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, 23(3), 416-432.
- Bordin, E. S., Nachmann, B. & Segal, S. J. (1963). An articulated framework for vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 10(2), 107-116.
- Bordin, E. S. (1994). Psychodynamisches Modell der Berufswahl und Berufszufriedenheit. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 111-155). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J. & Schuster, B. H. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. 7. Auflage. Berlin: Springer.
- Bost, K. K., Vaughn, B. E., Washington, W. N., Cielinsky, K. L. & Bradbard, M. R. (1998). Social competence, social support, and attachment: Demarcation of construct domains, measurement, and paths of influence for preschool children attending head start. *Child Development*, 69(1), 192-218.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment. Attachment and loss, Volume 1*. New York: Basic Books.

- Bowlby, J. (1973). *Separation: Anxiety and anger. Attachment and loss, Volume 2*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1975). *Bindung: Eine Analyse der Mutter-Kind-Beziehung. Bindung und Verlust, Band 1*. München: Kindler.
- Bowlby, J. (1976). *Trennung: Psychische Schäden als Folge der Trennung von Mutter und Kind. Bindung und Verlust, Band 2*. München: Kindler.
- Bowlby, J. (1980). *Loss: Sadness and depression. Attachment and loss, Volume 3*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1982). *Attachment. Attachment and loss, Volume 1, 2nd edition*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1983). *Verlust: Trauer und Depression. Bindung und Verlust, Band 3*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch.
- Bowlby, J. (1987). Attachment. In R. L. Gregory (Hrsg.), *The Oxford companion to the mind* (S. 57-58). Oxford: University Press.
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy human development*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (2006). *Verlust: Trauer und Depression. Bindung und Verlust, Band 3*. München: Ernst Reinhardt.
- Bowlby, J. (2009a). *Das Glück und die Trauer. Herstellung und Lösung affektiver Bindungen. 3. Auflage*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bowlby, J. (2009b). Bindung: Historische Wurzeln, theoretische Konzepte und klinische Relevanz. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung. 5. Auflage* (S. 17-26). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brandstätter, E. (1999). Konfidenzintervalle als Alternative zu Signifikanztests. *Methods of Psychological Research Online* 4(2), 1-17.
- Braunstein-Bercovitz, H., Benjamin, B. A., Asor, S. & Lev, M. (2012). Insecure attachment and career indecision: Mediating effects of anxiety and pessimism. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 236-244.
- Brennan, K. A. & Shaver, P. R. (1995). Dimensions of adult attachment, affect regulation, and romantic relationship functioning. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(3), 267-283.
- Brennan, K. A. & Morris, K. A. (1997). Attachment styles, self-esteem, and patterns of seeking feedback from romantic partners. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(1), 23-31.
- Brennan, K. A., Clark, C. L. & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. In J. A. Simpson & S. W. Rholes (Hrsg.), *Attachment theory and close relationships* (S. 46-76). New York: Guilford Press.
- Bretherton, I. (1985). Attachment theory: Retrospect and prospect. In I. Bretherton & E. Waters (Hrsg.), *Growing points in attachment theory and research. Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50 (1-2) (S. 3-35).
- Bretherton, I., Ridgeway, D. & Cassidy, J. (1990). Assessing internal working models of the attachment relationship: An Attachment Story Completion Task for 3-year-olds. In M. T. Greenberg, D. Cicchetti & E. M. Cummings (Hrsg.), *Attachment in the preschool years: Theory, research and intervention* (S. 273-311). Chicago: University of Chicago Press.
- Bretherton, I. (2001). Zur Konzeption innerer Arbeitsmodelle in der Bindungstheorie. In G. Gloger-Tippelt (Hrsg.), *Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis* (S. 52-74). Bern: Hans Huber.
- Bretherton, I. (2002). Konstrukt des inneren Arbeitsmodells. Bindungsbeziehungen und Bindungsrepräsentationen in der frühen Kindheit und im Vorschulalter. In K. H. Brisch, K. E. Grossmann, K. Grossmann & L. Köhler (Hrsg.), *Bindung und seelische*

- Entwicklungswege. Grundlagen, Prävention und klinische Praxis* (S. 13-46). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bretherton, I. (2009). Die Geschichte der Bindungstheorie. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung*. 5. Auflage (S. 27-49). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Bronfenbrenner, U. (1981). *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung. Natürliche und geplante Experimente*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brown, D., Brooks, L. & Associates (1984). *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D., Brooks, L. & Associates (1990). *Career choice and development*. 2nd edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (1994). Zusammenfassung, Vergleich und Beurteilung der Haupttheorien. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 363-390). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Brown, D., Brooks, L. & Associates (1996). *Career choice and development*. 3rd edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. & Associates (2002). *Career choice and development*. 4th edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, M. T., Lum, J. L. & Voyle, K. (1997). Roe revisited: A call for the reappraisal of the theory of personality development and career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 283-294.
- Brown, S. D. & Gore, P. A. J. (1994). An evaluation of interest-congruence indices: Distribution characteristics and measurement properties. *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 310-327.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Browne, M. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & S. J. Long (Hrsg.), *Testing structural equation models* (S. 136-162). Newbury Park: Sage.
- Buchmann, M. & Kriesi, I. (2012). Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen. In R. Becker & H. Solga (Hrsg.), *Soziologische Bildungsforschung. Sonderheft Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (S. 256-280). Wiesbaden: VS.
- Bühl, A. (2014). *SPSS 22. Einführung in die moderne Datenanalyse*. 14. Auflage. Hallbergmoos: Pearson.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*. München: Pearson.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München: Pearson.
- Bundesagentur für Arbeit (2011). *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005). *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf. Benachteiligtenförderung*. Berlin: BMBF.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015). *Berufsbildungsbericht 2015*. Bonn: BMBF.
- Bußhoff, L. (1984). *Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bußhoff, L. (1989). *Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Busshoff, L. (1987). Schon als Kind vorgespart: Geschlechtsspezifische Sicht der Berufe. Pilotstudie zur Entwicklung von Berufsvorstellungen. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 72(4), 15-21.

- Bylsma, W. H., Cozzarelli, C. & Sumer, N. (1997). Relation between adult attachment styles and global self-esteem. *Basic and Applied Social Psychology*, 19(1), 1-16.
- Byrne, B. M. (1989). *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York: Springer.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with Mplus. Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Camp, C. C. & Chartrand, J. M. (1992). A comparison and evaluation of interest congruence indices. *Journal of Vocational Behavior*, 41(2), 162-182.
- Campos, J. J., Barrett, K. C., Lamb, M. E., Goldsmith, H. H. & Stenberg, C. (1983). Socioemotional development. In M. M. Haines & J. J. Campos (Hrsg.), *Handbook of child psychology. Vol. II: Infancy and psychobiology* (S. 783-915). New York: Wiley.
- Cassidy, J. (1988). Child-mother attachment and the self in six-year-olds. *Child Development*, 59(1), 121-134.
- Chodorow, N. (1985). *Das Erbe der Mütter. Psychoanalyse und Soziologie der Geschlechter*. München: Frauenoffensive.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the bahavioral sciences. 2nd edition*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Collins, N. L. & Read, S. J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 644-663.
- Crowell, J. A. & Treboux, D. (1995). A review of adult attachment measures: Implications for theory and research. *Social Development*, 4(3), 294-327.
- Crowell, J. A. & Owens, G. (1998). *Current relationship interview und scoring system*. New York: University of New York.
- Crowell, J. A., Fraley, C. R. & Shaver, P. R. (1999). Measurement of individual differences in adolescent and adult attachment. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Hrsg.), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (S. 434-465). New York: Guilford Press.
- Daheim, H. (1967). *Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns*. Köln: Kiepenheuer & Wirtsch.
- Deutsch, H. (1959). A two-year-old boy's first love comes to grief. In L. Jessner & E. Pavenstedt (Hrsg.), *Dynamic psychopathology of childhood* (S. 1-5). New York: Grune & Stratton.
- Diamond, L. M., Hicks, A. M. & Otter-Henderson, K. (2006). Physiological evidence for repressive coping among avoidantly attached adults. *Journal of Social and Personal Relationships*, 23(2), 205-229.
- Dionisius, R., Illiger, A. & Schier, F. (2015). Die integrierte Ausbildungsberichterstattung im Überblick. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 255-269). Bonn: BIBB.
- Doumas, D. M., Blasey, C. M. & Mitchell, S. (2007). Adult attachment, emotional distress, and interpersonal problems in alcohol and drug dependency treatment. *Alcoholism Treatment Quarterly*, 24(4), 41-54.
- Downing, H. M. & Nauta, M. M. (2010). Separation-individuation, exploration, and identity diffusion as mediators of the relationship between attachment and career indecision. *Journal of Career Development*, 36(3), 207-227.
- Driesel-Lange, K. & Hany, E. (2006). *Berufsorientierung in der gymnasialen Mittelstufe: Wie effektiv sind einzelne Unterrichtsstunden? Schriften zur Berufsorientierungsforschung, Heft 2*, Universität Erfurt.

- Driesel-Lange, K. (2011). *Berufswahlprozesse von Mädchen und Jungen. Interventionsmöglichkeiten zur Förderung geschlechtsunabhängiger Berufswahl*. Münster: LIT.
- Eberhard, V., Scholz, S. & Ulrich, J. G. (2009). Image als Berufswahlkriterium. Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. *BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 38(3), 9-13.
- Eder, F. (1998). Differenziertheit der Interessen als Prädiktor der Interessenentwicklung. In J. Abel & C. Tarnai (Hrsg.), *Pädagogisch-psychologische Interessenforschung in Studium und Beruf* (S. 63-77). Münster: Waxmann.
- Egeland, B. (2002). Ergebnisse einer Langzeitstudie an Hoch-Risiko-Familien. Implikationen für Prävention und Intervention. In K. H. Brisch, K. E. Grossmann, K. Grossmann & L. Köhler (Hrsg.), *Bindung und seelische Entwicklungswege. Grundlagen, Prävention und klinische Praxis* (S. 305-324). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Ehrental, J. C., Dinger, U., Lamla, A., Funken, B. & Schauenburg, H. (2009). Evaluation der deutschsprachigen Version des Bindungsfragebogens "Experiences in Close Relationships-Revised" (ECR-RD). *Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie*, 59(6), 215-223.
- Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2010). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.
- Erikson, E. H. (1966). *Identität und Lebenszyklus. Drei Aufsätze. 3. Auflage*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Fagin, C. M. R. N. (1966). *The effects of maternal attendance during hospitalization on the post-hospital behavior of young children: A comparative study*. Philadelphia: F.A. Davis.
- Fairchild, A. J. & Finney, S. J. (2006). Investigating validity evidence for the Experience in Close Relationships-Revised questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(1), 116-135.
- Felsman, D. E. & Blustein, D. L. (1999). The role of peer relatedness in late adolescent career development. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 279-295.
- Fend, H. (2001). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters. 2. Auflage*. Opladen: Leske & Budrich.
- Flum, H. (2001). Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 1-16.
- Flum, H. & Kaplan, A. (2006). Exploratory orientation as an educational goal. *Educational Psychologist*, 41(2), 99-110.
- Fonagy, P. (2001). *Bindungstheorie und Psychoanalyse*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Fraley, C. R., Waller, N. G. & Brennan, K. A. (2000). An item response theory analysis of self-report measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 350-365.
- Frank, M. & Hetzer, H. (1931). Berufswünsche 3-10 jähriger Kinder. In P. F. Lazarsfeld (Hrsg.), *Jugend und Beruf. Kritik und Material* (S. 88-100). Jena: G. Fischer.
- Frazier, P. A., Tix, A. P. & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fremmer-Bombik, E. (2009). Innere Arbeitsmodelle von Bindung. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung. 5. Auflage* (S. 109-119). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Freud, S. (1973). *Gesammelte Werke. Bd. VIII. Werke aus den Jahren 1909-1913. 6. Auflage*. Frankfurt am Main: S. Fischer.
- Gaertner, J. (2004). *Die Zusammenhänge zwischen Bindungstyp, Explorationsverhalten und ausgewählten Persönlichkeitsaspekten hochbegabter Kinder*. Dissertation, Ludwig-Maximilians-Universität München.

- Ganzeboom, H. B. G. & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25(3), 201-239.
- Ganzeboom, H. B. G. & Treiman, D. J. (o. J.). *International stratification and mobility file: Conversion tools*. Online verfügbar unter: <http://www.harryganzeboom.nl/ISCO08/index.htm>, zuletzt aufgerufen am 12.08.2015; Department of Social Research Methodology.
- Geiser, C. (2010). *Datenanalyse mit Mplus. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Wiesbaden: VS.
- George, C., Kaplan, N. & Main, M. (1985). *The Adult Attachment Interview*. University of California at Berkeley (unveröffentlichtes Manuskript).
- George, C., Kaplan, N. & Main, M. (2001). Adult Attachment Interview. In G. Gloger-Tippelt (Hrsg.), *Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis*. (S. 364-387). Bern: Hans Huber.
- Gericke, N. & Lissek, N. (2014). Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse. Entwicklungen nach Zuständigkeitsbereichen in der Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember). In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 103-112). Bonn: BIBB.
- Germeijs, V. & Verschueren, K. (2009). Adolescents' career decision-making process: Related to quality of attachment to parents? *Journal of Research on Adolescence*, 19(3), 459-483.
- Geulen, D. & Hurrelmann, K. (1980). Zur Programmatik einer umfassenden Sozialisationstheorie. In K. Hurrelmann & D. Ulrich (Hrsg.), *Handbuch der Sozialisationsforschung* (S. 51-67). Weinheim: Beltz.
- Giddens, A. (1995). *Soziologie*. Graz: Nausner & Nausner.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (1987). Probleme beruflicher Identität in professionalisierten Berufen. In H. P. Frey & K. Haußer (Hrsg.), *Identität. Entwicklungen psychologischer und soziologischer Forschung* (S. 71-87). Stuttgart: Enke.
- Ginzberg, E. (1952). Toward a theory of occupational choice. *Personnel and Guidance Journal*, 30(7), 491-494.
- Ginzberg, E. (1984). Career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 169-191). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gloger-Tippelt, G. (2001). Das Adult Attachment Interview: Durchführung und Auswertung. In G. Gloger-Tippelt (Hrsg.), *Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis* (S. 102-120). Bern: Hans Huber.
- Glumpler, E. & Schimmel, K. (1991). Die Tierärztin und der Polizist. Lebensplanung und Berufsorientierung - (k)ein Thema für die Grundschule? *Grundschule*, 23(9), 18-21.
- Goerke, M. (2005). *Zum Zusammenhang von Bindung und Konfliktlösung in Paarbeziehungen*. Dissertation, Universität Bielefeld.
- Gottfredson, G. D. & Holland, J. L. (1991). *Position Classification Inventory*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D. (1996a). Prestige in vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48(1), 68-72.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28(6), 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1983). Creating and criticizing theory. *Journal of Vocational Behavior*, 23(2), 203-212.
- Gottfredson, L. S. (1985). The role of self-concept in vocational theory. *Journal of Counseling Psychology*, 32(1), 159-162.

- Gottfredson, L. S. (1996b). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development* (S. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. & Lapan, R. T. (1997). Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 419-441.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In D. Brown & Associates (Hrsg.), *Career choice and development*. (S. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (S. 71-100). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Granato, M., Matthes, S., Schnitzler, A., Ulrich, J. G. & Weiß, U. (2016). Warum nicht 'Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk' anstelle von 'Kaufmann/-frau im Einzelhandel'? Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe. *BIBB Report*, 10(1), 1-18.
- Grau, I. (1994). *Entwicklung und Validierung eines Inventars zur Erfassung von Bindungsstilen in Paarbeziehungen*. Dissertation, Universität Marburg.
- Grau, I. (1999). Skalen zur Erfassung von Bindungsrepräsentationen in Paarbeziehungen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20(2), 142-152.
- Grau, I., Clashausen, U. & Höger, D. (2003). Der "Bindungsfragebogen" nach Grau und der "Bielefelder Fragebogen zu Partnerschaftserwartungen" von Höger und Buschkämper im Vergleich. *Psychology Science*, 45(3), 41-60.
- Greenhaus, J. H. (1971). Self-esteem as an influence on occupational choice and occupational satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 1(1), 75-83.
- Greve, W. (2000). Die Psychologie des Selbst - Konturen eines Forschungsthemas. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 15-36). Weinheim: Beltz PVU.
- Griffin, D. & Bartholomew, K. (1994). Models of the self and other: Fundamental dimensions underlying measures of adult attachment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3), 430-445.
- Grigg, A. E. (1959). Childhood experience with parental attitudes: A test of Roe's hypothesis. *Journal of Counseling Psychology*, 6(2), 153-155.
- Grossmann, K., Grossmann, K. E., Spangler, G., Suess, G. & Unzner, L. (1985). Maternal sensitivity and newborns' orientation responses as related to quality of attachment in northern Germany. In I. Bretherton & E. Waters (Hrsg.), *Growing points in attachment theory and research. Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50 (1-2) (S. 233-256).
- Grossmann, K. (2009). Kontinuität und Konsequenzen der frühen Bindungsqualität während des Vorschulalters. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung*. 5. Auflage (S. 191-202). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Grossmann, K. E. & Grossmann, K. (2001). Die Bedeutung sprachlicher Diskurse für die Entwicklung internaler Arbeitsmodelle von Bindung. In G. Gloger-Tippelt (Hrsg.), *Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis* (S. 75-101). Bern: Hans Huber.
- Hagen, D. (1960). Careers and family atmospheres: A test of Roe's theory. *Journal of Counseling Psychology*, 7(4), 251-256.
- Harlow, H. F. & Mears, C. (1979). *The human model: Primate perspectives*. Washington D.C.: Winston & Sons.
- Havighurst, R. J. (1953). *Human development and education*. New York: McKay.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. A regression-based approach*. New York: Guilford Press.

- Hazan, C. & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524.
- Hazan, C. & Shaver, P. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Heine, C., Spangenberg, H. & Willich, J. (2007). *Informationsbedarf, Informationsangebote und Schwierigkeiten bei der Studien- und Berufswahl. Studienberechtigte 2006 ein halbes Jahr vor dem Erwerb der Hochschulreife*. Hannover: HIS.
- Heinicke, C. (1956). Some effects of separating two-year-old children from their parents: A comparative study. *Human Relations*, 9(2), 105-176.
- Heinicke, C. & Westheimer, I. (1966). *Brief separations*. New York: International Universities Press.
- Hell, B. (2015). Geschlechtsdifferenzen im Bereich der beruflichen Interessen: Ausmaß, Ursachen und Konsequenzen für die Testentwicklung. In C. Tarnai & F. G. Hartmann (Hrsg.), *Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland* (S. 31-44). Münster: Waxmann.
- Helwig, A. A. (1998). Occupational aspirations of a longitudinal sample from second to sixth grade. *Journal of Career Development*, 24(4), 247-265.
- Helwig, A. A. (2001). A test of Gottfredson's theory using a ten-year longitudinal study. *Journal of Career Development*, 28(2), 77-95.
- Hempel, M. (2008). Lebensentwürfe und Zukunftsträume in der Grundschule. *Grundschulunterricht Sachunterricht*, 55(1), 4-6.
- Henderson, S., Hesketh, B. & Tuffin, K. (1988). A test of Gottfredson's theory of circumscription. *Journal of Vocational Behavior*, 32(1), 37-48.
- Heublein, U., Richter, J., Schmelzer, R. & Sommer, D. (2014). *Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012*. Hannover: DZHW.
- Hirschi, A. & Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students. Measures for related but different constructs. *Journal of Individual Differences*, 28(4), 205-218.
- Hoffman, J. A. (1984). Psychological separation of late adolescents from their parents. *Journal of Counseling Psychology*, 31(2), 170-178.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments*. Waltham: Ginn and Company.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. New York: Englewood Cliffs.
- Holland, J. L., Daigner, D. C. & Power, P. G. (1980). *My vocational situation: Description of an experimental form of the selection of vocational assistance*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Gottfredson, D. C. & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1191-1200.
- Holland, J. L. (1985a). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood-Cliffs: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1985b). *Vocational Preference Inventory. Professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1985c). *The Self-Directed Search. Professional manual - 1985 edition*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Johnston, J. A. & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 1-12.
- Holland, J. L. (1994). *The Self Directed Search, 4th edition*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 3rd edition. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Hrsg.), *Vocational interests. Meaning, measurement, and counseling use* (S. 87-101). Palo Alto: Davies-Black.
- Holtmann, D. (2010). *Grundlegende multivariate Modelle der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. 3. Auflage. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam.
- Hotchkiss, L. & Borow, H. (1996). Sociological perspective on work and career development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development*. 3rd edition (S. 281-334). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hu, L.-T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Huntsinger, E. T. & Luecken, L. J. (2004). Attachment relationships and health behavior: The mediational role of self-esteem. *Psychology and Health*, 19(4), 515-526.
- Hurrelmann, K. (2002). *Einführung in die Sozialisationstheorie*. 9. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Iachan, R. (1984). A family of differentiation indices. *Psychometrika*, 49(2), 217-222.
- Iachan, R. (1990). Some extensions of the Iachan Congruence Index. *Journal of Vocational Behavior*, 36(2), 176-180.
- Joerin Fux, S. (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum, unter Adaption und Weiterentwicklung von Self-Directed Search (SDS) und Position Classification Inventory (PCI)*. Göttingen: Cuvillier.
- Joerin Fux, S. & Stoll, F. (2006). *EXPLOJOB. Das Werkzeug zur Beschreibung von Berufsanforderungen und -tätigkeiten. Deutschsprachige Adaption und Weiterentwicklung des Position Classification Inventory (PCI) nach G. D. Gottfredson und J. L. Holland*. Bern: Hans Huber.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2003). *EXPLORIX. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Deutschsprachige Adaption und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John L. Holland*. Bern: Hans Huber.
- Kang, A. E. (2009). *Attachment, family conflict, and vocational self-concept in the career indecision of Asian Americans*. Dissertation, Fordham University New York.
- Kaplan, N. (1987). *Individual differences in six-year-olds' thoughts about separation: Predicted from attachment to mother at age one*. Dissertation, University of California at Berkeley.
- Kayser, H. (2013). *Gestaltung schulischer Berufsorientierung. Ein theoretisch und empirisch fundiertes Konzept mit Handlungsempfehlungen für Praxis und Forschung*. Dissertation, Technische Universität Darmstadt.
- Kayser, H., Steinritz, G. & Ziegler, B. (2013). Assessing occupational aspirations for vocational counseling. In J. Seifried & E. Wuttke (Hrsg.), *Transitions in vocational education* (S. 19-35). Opladen: Barbara Budrich.
- Kenny, M. E. & Donaldson, G. A. (1991). Contributions of parental attachment and family structure to the social and psychological functioning of first-year college students. *Journal of Counseling Psychology*, 38(4), 479-486.
- Ketterson, T. U. & Blustein, D. L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 167-178.
- Kindler, H. (1997). Geschlechtsbezogene Aspekte der Bindungsentwicklung. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung*. 2. Auflage (S. 281-296). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kirsten, B. (2007). *Prädiktoren der Studienwahlentscheidung. Die Entwicklung eines Studienwahlmodells auf Basis der "Theory of Circumscription and Compromise" nach Gottfredson (1981)*. Dissertation, Universität Wuppertal.

- Klagsbrun, M. & Bowlby, J. (1976). Responses to separation from parents: A clinical test for children. *British Journal of Projective Psychology*, 21(2), 7-21.
- Klieme, E. & Leutner, D. (2006). Kompetenzmodelle zur Erfassung individueller Lernergebnisse und zur Bilanzierung von Bildungsprozessen. Beschreibung eines neu eingerichteten Schwerpunktprogramms der DFG. *Zeitschrift für Pädagogik*, 52(6), 876-903.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. 2nd edition. New York: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. 3rd edition. New York: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2013). Exploratory and confirmatory factor analysis. In Y. Petscher & C. Schatschneider (Hrsg.), *Applied quantitative analysis in the social sciences* (S. 171-207). New York: Routledge.
- Kobak, R. R. & Sceery, A. (1988). Attachment in late adolescence: Working models, affect regulation, and representations of self and others. *Child Development*, 59(1), 135-146.
- Kobak, R. R., Cole, H. E., Ferenz-Gillies, R., Fleming, W. S. & Gamble, W. (1993). Attachment and emotion regulation during mother-teen problem-solving: A control theory analysis. *Child Development*, 64(1), 231-245.
- Kohlberg, L. (1974). *Zur kognitiven Entwicklung des Kindes. Drei Aufsätze*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Köhler, L. (2009). Bindungsforschung und Bindungstheorie aus Sicht der Psychoanalyse. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung*. 5. Auflage (S. 67-85). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Köhler, S.-M. (2011). Entwicklungsperspektiven schulischer Berufsorientierung mittels rekonstruktiver Schulforschung. *Die Deutsche Schule*, 103(4), 341-348.
- Kohli, M. (1973). *Studium und berufliche Laufbahn. Über den Zusammenhang von Berufswahl und beruflicher Sozialisation*. Stuttgart: Enke.
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (o.J.). "Komm, mach MINT." *Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen*. Online verfügbar unter: <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT>, zuletzt aufgerufen am 25.09.2015.
- Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *The Career Development Quarterly*, 45(4), 341-350.
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25(1), 19-30.
- Kracke, B. & Noack, P. (2005). Die Rolle der Eltern für die Berufsorientierung von Jugendlichen. In B. H. Schuster (Hrsg.), *Entwicklung in sozialen Beziehungen. Heranwachsende in ihrer Auseinandersetzung mit Familie, Freunden und Gesellschaft* (S. 169-194). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M. & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6(1), 71-81.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones & J. D. Krumboltz (Hrsg.), *Social learning and career decision making* (S. 19-49). Cranston: Carroll Press.
- Kurdek, L. A. (2002). On being insecure about the assessment of attachment styles. *Journal of Social and Personal Relationships*, 19(6), 811-834.
- Lapan, R. T. & Jingleleski, J. (1992). Circumscribing vocational aspirations in junior high school. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 81-90.
- Lapsley, D. K., Rice, K. G. & FitzGerald, D. P. (1990). Adolescent attachment, identity, and adjustment to college: Implications for the continuity of adaption hypothesis. *Journal of Counseling and Development*, 68(5), 561-565.

- Lapsley, D. K. & Edgerton, J. (2002). Separation-individuation, adult attachment style, and college adjustment. *Journal of Counseling and Development*, 80(4), 484-492.
- Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2002). Convergence of vocational interests and personality: Examples in an adolescent gifted sample. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 91-112.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J. & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of big six Interests and big five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239.
- Lee, H.-Y. & Hughey, K. F. (2001). The relationship of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27(4), 279-293.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development*. 3rd edition (S. 373-422). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leung, S. A. & Harmon, L. W. (1990). Individual and sex difference in the zone of acceptable alternatives. *Journal of Counseling Psychology*, 37(2), 153-159.
- Leung, S. A. & Plake, B. S. (1990). A choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and prestige preferences in the process of career choice compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 399-406.
- Leung, S. A. (1993). Circumscription and compromise: A replication study with Asian Americans. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 188-193.
- Leung, S. A., Conoley, C. W. & Scheel, M. J. (1994). The career and educational aspirations of gifted high school students: A retrospective study. *Journal of Counseling and Development*, 72(3), 298-303.
- Lippa, R. (1998). Gender-related individual differences and the structure of vocational interests: The importance of the people-things dimension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(4), 996-1009.
- Littman-Ovadia, H. (2008). The effect of client attachment style and counselor functioning on career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 434-439.
- Lütkenhaus, P., Grossmann, K. E. & Grossmann, K. (1985a). Transactional influence of infants' orienting ability and maternal cooperation on competition in three-year-old children. *International Journal of Behavioral Development*, 8(3), 257-272.
- Lütkenhaus, P., Grossmann, K. E. & Grossmann, K. (1985b). Infant-mother attachment at twelve months and style of interaction with a stranger at the age of three years. *Child Development*, 56(6), 1538-1542.
- Maccoby, E. E. (2000). *Psychologie der Geschlechter. Sexuelle Identität in den verschiedenen Lebensphasen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M. & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Maier, M. A., Bernier, A., Pekrun, R., Zimmermann, P. & Grossmann, K. E. (2004). Attachment working models as unconscious structures: An experimental test. *International Journal of Behavioral Development*, 28(2), 180-189.
- Main, M., Kaplan, N. & Cassidy, J. (1985). Security in infancy, childhood, and adulthood: A move to the level of representation. In I. Bretherton & E. Waters (Hrsg.), *Growing points of attachment theory and research. Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50 (1-2) (S. 66-104).

- Main, M. & Cassidy, J. (1988). Categories of response with the parent at age six: Predictable from infant attachment classifications and stable over a one month period. *Developmental Psychology*, 24(3), 415-426.
- Main, M. (2001). Aktuelle Studien zur Bindung. In G. Gloger-Tippelt (Hrsg.), *Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis* (S. 1-51). Bern: Hans Huber.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Hrsg.), *Handbook of adolescent psychology* (S. 159-187). New York: Wiley.
- Mattanah, J. F., Hancock, G. R. & Brand, B. L. (2004). Parental attachment, separation-individuation, and college student adjustment: A structural equation analysis of mediational effects. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 213-225.
- Matthes, S., Ulrich, J. G., Flemming, S. & Granath, R.-O. (2015). Ausbildungsmarktbilanz. Die Entwicklung 2014 im Überblick. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 10-28). Bonn: BIBB.
- McMahon, M. & Watson, M. (2005). Occupational information: What children want to know. *Journal of Career Development*, 31(4), 239-249.
- Meixner, J. (1996). Traumberuf oder Alptraum Beruf? Von den kindlichen Identifikationsmustern zur Berufswahl Jugendlicher und junger Erwachsener. In K. Schober & M. Gaworek (Hrsg.), *Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle* (S. 37-46). Nürnberg: IAB.
- Mikulincer, M., Florian, V. & Tolmacz, R. (1990). Attachment styles and fear of personal death: A case study of affect regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(2), 273-280.
- Mikulincer, M., Shaver, P. R. & Pereg, D. (2003). Attachment theory and affect regulation: The dynamics, development, and cognitive consequences of attachment-related strategies. *Motivation and Emotion*, 27(2), 77-102.
- Miller-Tiedeman, A. & Tiedeman, D. V. (1994). Laufbahn- und Berufsentscheidungen: Eine individualistische Perspektive. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 329-361). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1994). Die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess: Krumboltz' Theorie. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 157-210). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Mitchell, L. K. & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development. 3rd edition* (S. 233-280). San Francisco: Jossey-Bass.
- Moosbrugger, H. (2012). Item-Response-Theorie (IRT). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. 2. Auflage* (S. 227-274). Berlin: Springer.
- Moosbrugger, H. & Schermelleh-Engel, K. (2012). Exploratorische (EFA) und Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. 2. Auflage* (S. 325-343). Berlin: Springer.
- Mummendey, H. D. (2006). *Psychologie des ‚Selbst‘. Theorien, Methoden und Ergebnisse der Selbstkonzeptforschung*. Göttingen: Hogrefe.
- Muthén, L. K. & Muthén, B. O. (1998-2012). *MPlus User's Guide. 7th edition*. Los Angeles: Muthén & Muthén.
- Nagy, G. (2007). *Berufliche Interessen, kognitive und fachgebundene Kompetenzen: Ihre Bedeutung für die Studienfachwahl und die Bewährung im Studium*. Dissertation, Freie Universität Berlin.
- Nelson, J. A. N. (1978). Age and sex differences in the development of children's occupational reasoning. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 287-297.

- Neumann, E. (2002). *Von der Eltern-Kind-Bindung zur Paarbindung Erwachsener*. Dissertation, Ruhr-Universität Bochum.
- Neumann, E. & Tress, W. (2005). Bindung und Liebe in den Partnerschaften von Psychotherapiepatienten. Verminderte Beziehungsqualität als Hinweis auf psychische Erkrankungen. *Psychotherapeut*, 50(6), 394-403.
- Neumann, E., Rohmann, E. & Bierhoff, H.-W. (2007). Entwicklung und Validierung von Skalen zur Erfassung von Vermeidung und Angst in Partnerschaften. Der Bochumer Bindungsfragebogen (BoBi). *Diagnostica*, 53(1), 33-47.
- Neumann, E. & Tress, W. (2007). Enge Beziehungen in Kindheit und Erwachsenenalter aus der Sicht der Strukturalen Analyse Sozialen Verhaltens (SASB) und der Bindungstheorie. *Psychoterapie Psychosomatik Medizinische Psychologie*, 57(3/4), 145-153.
- Nissen, U., Keddi, B. & Pfeil, P. (2003). *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Opladen: Leske & Budrich.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. 2nd edition. New York: McGraw-Hill.
- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C. & Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 301-315.
- Olyai, N. & Kracke, B. (2008). Berufskonzepte im Grundschulalter. Welche Aspekte von Berufen kennen Kinder und ist dieses Wissen erweiterbar? - eine explorative Studie. *Diskurs Kindheits- und Jugendforschung*, 3(2), 141-148.
- Olyai, N. (2012). *Das Wissen von Kindern über Berufe: Struktur, Veränderbarkeit und elterliche Einflüsse*. Dissertation, Universität Erfurt.
- Oppenheim, D. (1997). The attachment doll-play interview for preschoolers. *International Journal of Behavioral Development*, 20(4), 681-697.
- Osipow, S. H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Papini, D. R. & Roggman, L. A. (1992). Adolescent perceived attachment to parents in relation to competence, depression, and anxiety: A longitudinal study. *Journal of Early Adolescence*, 12(4), 420-440.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Paulus, W., Schweitzer, R. & Wiemer, S. (2011). Die Klassifikation der Berufe 2010 – Potenziale der neuen Struktur. *Berusbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40(2), 4-5.
- Piaget, J. (1947). *Psychologie der Intelligenz*. Zürich: Rascher
- Piaget, J. (1974). *Theorien und Methoden der modernen Erziehung*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Piaget, J. (2003). *Meine Theorie der geistigen Entwicklung*. Weinheim: Beltz.
- Pinquart, M. & Silbereisen, R. K. (2000). Das Selbst im Jugendalter. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 75-95). Weinheim: Beltz PVU.
- Pollmann, T. (1994). Geschlechtsspezifische und infrastrukturelle Unterschiede im Berufswahlverhalten jugendlicher Pflichtschulabgänger. In R. Olechowski & B. Rollett (Hrsg.), *Theorie und Praxis. Aspekte empirisch-pädagogischer Forschung - Quantitative und qualitative Methoden*. (S. 355-363). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments and Computers*, 36(4), 717-731.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 259-287.
- Rahn, S. & Hartkopf, E. (2016). Geschlechtstypische Berufswahlen. Beobachtungen aus dem Berufsorientierungspanel. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 115-132). Weinheim: Beltz Juventa.

- Rass, E. (2011). *Bindung und Sicherheit im Lebenslauf. Psychodynamische Entwicklungspsychologie*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Ratschinski, G. (2000). Selbstkonzept und berufliche Ambitionen und Orientierungen. Individuelle und differentielle Entwicklungen und Kompromissbildungen. In G. A. Straka, R. Bader & P. F. E. Sloane (Hrsg.), *Perspektiven der Berufs- und Wirtschaftspädagogik - Forschungsberichte der Frühjahrstagung 1999* (S. 77-86). Opladen: Leske & Budrich.
- Ratschinski, G. (2008). Berufswahlkompetenz. In M. Koch & P. Straßer (Hrsg.), *In der Tat kompetent. Zum Verständnis von Kompetenz und Tätigkeit in der beruflichen Benachteiligtenförderung* (S. 73-90). Bielefeld: Bertelsmann.
- Ratschinski, G. (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster: Waxmann.
- Ratschinski, G. (2012). Berufswahlkompetenz. Versuch einer zeitgemäßen Operationalisierung der Berufswahlreife. In G. Ratschinski & A. Steuber (Hrsg.), *Ausbildungsreife. Kontroversen, Alternativen und Förderansätze* (S. 135-156). Wiesbaden: VS.
- Ratschinski, G. & Struck, P. (2012). Entwicklungsdiagnostik der Berufswahlbereitschaft und -kompetenz. Konzeptüberprüfungen an Sekundarschülern in einer regionalen Längsschnittstudie. *bwp@ - Berufs- und Wirtschaftspädagogik online*, 22, 1-18.
- Ratschinski, G. (2014). Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. Eine neue Konzeptualisierung der Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen. *bwp@ - Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, 27, 1-29.
- Rheinberg, F. (1997). *Motivation. 2. Auflage*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Rietz, C., Rudinger, G. & Andres, J. (1996). Lineare Strukturgleichungsmodelle. In E. Erdfelder, R. Mausfeld, T. Meiser & G. Rudinger (Hrsg.), *Handbuch Quantitative Methoden* (S. 253-268). Weinheim: Beltz.
- Robertson, J. & Bowlby, J. (1952). Responses of young children to separation from their mothers. *Courrier Centre Internationale de l'Enfance*, 2, 131-142.
- Robertson, J. (1953). Some responses of young children to loss of maternal care. *Care Nursing Times*, 49, 382-386.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. & Wrightsman, L. S. (1991). Criteria for scale selection and evaluation. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Hrsg.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (S. 1-15). San Diego: Academic Press.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212-217.
- Roe, A. & Siegelman, M. (1964). *The origin of interests. The APGA inquiry series, No. 1*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Roe, A. & Lunneborg, P. W. (1994). Persönlichkeitsentwicklung und Berufswahl. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 75-110). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Roisman, G. H., Bahadur, M. A. & Oster, H. (2000). Infant attachment security as a discriminant predictor of career development in late adolescence. *Journal of Adolescent Research*, 15(5), 531-545.
- Rolfs, H. & Schuler, H. (2002). Berufliche Interessenkongruenz und das Erleben im Studium. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 46(3), 137-149.
- Rossiter, J. R. (2002). The C-OAR-SE procedure for scale development in marketing. *International Journal of Research in Marketing*, 19(4), 305-335.
- Rost, J. (2004). *Lehrbuch Testtheorie - Testkonstruktion. 2. Auflage*. Bern: Hans Huber.

- Rottinghaus, P. J., Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2003). The relation of self-efficacy and interest. A meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 221-236.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L. & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-371.
- Ryan, N. E., Solberg, V. S. & Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 84-89.
- Sagi, A., van IJzendoorn, M. H., Aviezer, O., Donnell, F., Koren-Karie, N., Joels, T. & Harel, Y. (1995). Attachments in a multiple-caregiver and multiple-infant environment: The case of the Israeli kibbutzim. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 60(2-3), 71-91.
- Salter Ainsworth, M. D. (1967). *Infancy in Uganda: Infant care and the growth of love*. Baltimore: John Hopkins Press.
- Salter Ainsworth, M. D. (1973). The development of infant-mother attachment. In B. M. Caldwell & H. N. Richard (Hrsg.), *Review of child development research, Volume 3: Child development and social policy* (S. 1-94). Chicago: University of Chicago Press.
- Salter Ainsworth, M. D., Blehar, M. C., Waters, E. & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. New Jersey: Erlbaum.
- Salter Ainsworth, M. D. (1985). Patterns of infant-mother attachment: Antecedents and effects on development. Attachment across the life span. *Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 61(9), 771-812.
- Salter Ainsworth, M. D. & Bowlby, J. (1991). An ethological approach to personality development. *American Psychologist*, 46(4), 333-341.
- Salter, M. D. (1940). *An evaluation of adjustment based upon the concept of security*. *Child Development Series, No. 18*. Toronto: University of Toronto Press.
- Samuolis, J., Layburn, K. & Schiaffino, K. M. (2001). Identity development and attachment to parents in college students. *Journal of Youth and Adolescence*, 30(3), 373-384.
- Sastre, M. T. M. & Mullet, E. (1992). Occupational preferences of Spanish adolescents in relation to Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 306-317.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Hrsg.), *Career choice and development*. 4th edition (S. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Hrsg.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (S. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Scheller, R. & Heil, F. E. (1979). Berufliche Entwicklung und Selbstkonzepte. In S.-H. Filipp (Hrsg.), *Selbstkonzept-Forschung: Probleme, Befunde, Perspektiven* (S. 253-271). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Scheller, R. & Filipp, S.-H. (2003). Selbstkonzept - Berufskonzept. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik. 3. Auflage* (S. 288-295). Göttingen: Hogrefe.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive Goodness-of-Fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schermelleh-Engel, K. & Werner, C., S. (2012). Methoden der Reliabilitätsbestimmung. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. 2. Auflage* (S. 119-141). Berlin: Springer.
- Schmidt, S., Strauß, B., Höger, D. & Brähler, E. (2004). Die Adult-Attachment Scale (AAS) - Teststatistische Prüfung und Normierung der deutschen Version. *Psychotherapie, Psychosomatik, medizinische Psychologie*, 54(9/10), 375-382.

- Schmude, C. (2009). Entwicklung von Berufspräferenzen im Schulalter: Längsschnittliche Analyse der Entwicklung von Berufswünschen. Habilitation, Humboldt-Universität zu Berlin.
- Schnell, R., Hill, P. B. & Essser, E. (2005). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München: Oldenbourg.
- Schnitzler, A., Matthes, S., Ulrich, J. G., Weiß, U. & Granato, M. (2015). Berufskonzepte Jugendlicher zu ausgewählten Ausbildungsberufen. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 91-96). Bonn: BiBB.
- Scholand, B. & Mitarbeit von Carroccia, V. (2016). Undoing Circumscription? Berufsbezogene Interessen und Kenntnisse von Schülerinnen und Schülern im 8. Jahrgang. In H. Faulstich-Wieland (Hrsg.), *Berufsorientierung und Geschlecht* (S. 58-84). Weinheim: Beltz Juventa.
- Schöngen, K. (2003). Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. *BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 32(5), 35-39.
- Schultheiss, D. L. & Blustein, D. L. (1994). Contributions of family relationship factors to the identity formation process. *Journal of Counseling and Development*, 73(2), 159-166.
- Schultheiss, D. L. (2007). Career development in the context of children's and adolescents' relationships. In V. B. Skorikov & W. Patton (Hrsg.), *Career development in childhood and adolescence* (S. 169-180). Rotterdam: Sense.
- Schuster, B. H. (2005). Theoretische Ansätze zur Transformation der Eltern-Kind-Beziehung und zur Autonomientwicklung bei Heranwachsenden. In B. H. Schuster, H.-P. Kuhn & H. Uhlendorff (Hrsg.), *Entwicklung in sozialen Beziehungen. Heranwachsende in ihrer Auseinandersetzung mit Familie, Freunden und Gesellschaft* (S. 13-41). Stuttgart: Lucius & Lucis.
- Schütz, A. (2003). *Psychologie des Selbstwertgefühls. Von Selbstakzeptanz bis Arroganz*. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Scott, D. J. & Church, A. T. (2001). Separation/attachment theory and career decidedness and commitment: Effects of parental divorce. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 328-347.
- Seifert, K.-H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In K.-H. Seifert (Hrsg.), *Handbuch der Berufspsychologie* (S. 173-279). Göttingen: Hogrefe.
- Seiffge-Krenke, I. (2004). *Psychotherapie und Entwicklungspsychologie. Beziehungen: Herausforderungen, Ressourcen, Risiken*. Berlin: Springer.
- Seligman, M. E. P. (1983). *Erlernte Hilflosigkeit*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Shaver, P. R. & Brennan, K. A. (1992). Attachment styles and the "Big Five" personality traits: Their connections with each other and with romantic relationship outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5), 536-545.
- Shinar, E. H. (1975). Sexual stereotypes of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 7(1), 99-111.
- Shomaker, L. B. & Furman, W. (2009). Parent-adolescent relationship qualities, internal working models, and attachment styles as predictors of adolescents' interactions with friends. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(5), 579-603.
- Shouldice, A. & Stevenson-Hinde, J. (1992). Coping with security distress: The Separation Anxiety Test and attachment classification at 4,5 years. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 33(2), 331-348.
- Sibley, C. G. & Liu, J. H. (2004). Short-term temporal stability and factor structure of the revised experiences in close relationships (ECR-R) measure of adult attachment. *Personality and Individual Differences*, 36(4), 969-975.

- Sibley, C. G., Fischer, R. & Liu, J. H. (2005). Reliability and validity of the Revised Experiences in Close Relationships (ECR-R) self-report measure of adult romantic attachment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(11), 1524-1536.
- Siecke, B. (2009). Resilienz und Bindung als Schutzfaktoren bei Jugendlichen im Übergang Schule-Beruf: Anregungen für die Benachteiligtenförderung? In D. Münk, T. Deißinger & R. Tenberg (Hrsg.), *Forschungserträge aus der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Probleme, Perspektiven, Handlungsfelder und Desiderata der beruflichen Bildung in der Bundesrepublik Deutschland, in Europa und im internationalen Raum* (S. 97-106). Opladen: Barbara Budrich.
- Simpson, J. A. (1990). Influence of attachment styles on romantic relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 971-980.
- Simpson, J. A., Rholes, W. S. & Nelligan, J. S. (1992). Support seeking and support giving within couples in an anxiety-provoking situation: The role of attachment styles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 434-446.
- Skorikov, V. B. & Vondracek, F. W. (2007). Vocational identity. In V. B. Skorikov & W. Patton (Hrsg.), *Career development in childhood and adolescence* (S. 143-168). Rotterdam: Sense.
- Slough, N. M. & Greenberg, M. T. (1990). 5-year-olds' representations of separation from parents: Responses from the perspective of self and other. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 48, 67-84.
- Sodano, S. M. & Tracey, T. J. G. (2007). Development of career interests and perceived competence. In V. B. Skorikov & W. Patton (Hrsg.), *Career development in childhood and adolescence* (S. 71-86). Rotterdam: Sense.
- Solomon, J., George, C. & De Jong, A. (1995). Children classified as controlling at age six: Evidence of disorganized representational strategies and aggression at home and at school. *Development and Psychopathology*, 7(3), 447-463.
- Spangler, G. & Grossmann, K. E. (1993). Biobehavioral organization in securely and insecurely attached infants. *Child Development*, 64(5), 1439-1450.
- Spangler, G. & Schieche, M. (1998). Emotional and adrenocortical responses of infants to the strange situation: The differential function of emotional expression. *International Journal of Behavioral Development*, 22(4), 681-706.
- Spangler, G. (2009). Die Rolle kindlicher Verhaltensdispositionen für die Bindungsentwicklung. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung. 5. Auflage* (S. 178-190). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Spangler, G. & Grossmann, K. (2009). Zwanzig Jahre Bindungsforschung in Bielefeld und Regensburg. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung. 5. Auflage* (S. 50-63). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Spiro, M. E. (1958). *Children of the Kibbutz*. Cambridge: Harvard University Press.
- Spokane, A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 26(3), 306-343.
- Spranger, E. (1924). *Psychologie des Jugendalters. 2. Auflage*. Leipzig: Quelle & Meyer.
- Sroufe, L. A. & Waters, E. (1977a). Attachment as an organizational construct. *Child Development*, 48(4), 1184-1199.
- Sroufe, L. A. & Waters, E. (1977b). Heart rate as a convergent measure in clinical and developmental research. *Merrill Palmer Quarterly*, 23(1), 3-27.
- Sroufe, L. A., Egeland, B., Carlson, E. A. & Collins, W. A. (2005). Placing early attachment experiences in developmental context: The Minnesota longitudinal study. In K. E. Grossmann, K. Grossmann & E. Waters (Hrsg.), *Attachment from infancy to adulthood: The major longitudinal studies* (S. 48-70). New York: Guilford Press.
- Stams, G. J. J. M., Juffer, F. & van IJzendoorn, M. H. (2002). Maternal sensitivity, infant attachment, and temperament in early childhood predict adjustment in middle

- childhood: The case of adopted children and their biologically unrelated parents. *Developmental Psychology*, 38(5), 806-821.
- Statistisches Bundesamt (2014). *Mikrozensus 2013. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Steinritz, G., Kayser, H. & Ziegler, B. (2012). Erfassung des beruflichen Aspirationsfeldes Jugendlicher - IbeA ein Diagnoseinstrument für Berufsorientierung und Forschung. *bwp@ - Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, 22, 1-16.
- Steinritz, G., Lehmann-Grube, S. K. & Ziegler, B. (2016). Subjektive Geschlechtstyp- und Prestigeeinschätzungen - Konstituenten beruflicher Aspirationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(2), 90-99.
- Strahan, B. J. (1991). Attachment theory and family functioning: Expectations and congruencies. *Australian Journal of Marriage and Family*, 12(1), 12-26.
- Stuhlmann, K. (2009). *Berufsverläufe: Eine Längsschnittuntersuchung zur Bedeutung der Identitätsentwicklung im Jugendalter für die berufliche Laufbahn Erwachsener im Lebenslauf*. Dissertation, Universität Zürich.
- Su, R., Rounds, J. & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), 859-884.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190.
- Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teacher College Record*, 57(3), 151-163.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1963). Self concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin & J. P. Jordaan (Hrsg.), *Career development: Self-concept theory* (S. 1-16). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 212-280). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Career choice and development. 3rd edition* (S. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Süß, G. (1987). *Auswirkungen frühkindlicher Bindungserfahrungen auf die Kompetenz im Kindergarten*. Dissertation, Universität Regensburg.
- Süß, G., Grossmann, K. E. & Sroufe, L. A. (1992). Effects on infant attachment to mother and father on quality of adaptation in preschool: From dyadic to individual organization of self. *International Journal of Behavioral Development*, 15(1), 43-65.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics. 6th edition*. Boston: Pearson.
- Tiedeman, D. V. & O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment. Differentiation and integration in career development*. New York: College Entrance Examination Board.
- Tinsley, H. E. A. (1997). Re-examining Roe's theory of personality development and career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2), 280-282.
- Todt, E. (1995). Entwicklung des Interesses. In H. Hetzer, E. Todt, I. Seiffge-Krenke & R. Arbing (Hrsg.), *Angewandte Entwicklungspsychologie des Kindes- und Jugendalters* (S. 213-264). Heidelberg: Quelle & Meyer.

- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J. & Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 3-19.
- Tomasik, M. J. & Heckhausen, J. (2006). Sozialprestige von Ausbildungsberufen aus der Sicht von Realschüler/-innen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 37(4), 259-273.
- Tracey, T. J. & Rounds, J. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational-interest models: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 113(2), 229-246.
- Tracey, T. J. G. (2001). The development of structure of interests in children: Setting the stage. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 89-104.
- Trautner, H. M. (1992). Entwicklung von Konzepten und Einstellungen zur Geschlechterdifferenzierung. *Bildung und Erziehung*, 45(1), 47-62.
- Trice, A. D. & McClellan, N. C. (1993). Do children's career aspirations predict adult occupations? An answer from a secondary analysis of a longitudinal study. *Psychological Reports*, 72(2), 368-370.
- Trice, A. D., Hughes, M. A., Odom, C., Woods, K. & McClellan, N. C. (1995). The origins of children's career aspirations: IV. Testing hypothesis from four theories. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 307-322.
- Trice, A. D. & Rush, K. (1995). Sex-stereotyping in four-year-olds' occupational aspirations. *Perceptual and Motor Skills*, 81(2), 701-702.
- Trice, A. D. (2000). Italien, Bulgarian and U.S. children's perceptions of gender-appropriateness of occupations. *The Journal of Social Psychology*, 140(5), 661-663.
- Uhly, A. (2015a). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung* (S. 189-201). Bonn: BIBB.
- Uhly, A. (2015b). Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. *Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 157*. Bonn: BIBB.
- Urban, D. & Mayerl, J. (2011). *Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung*. 4. Auflage. Wiesbaden: VS.
- Urban, D. & Mayerl, J. (2014). *Strukturgleichungsmodellierung. Ein Ratgeber für die Praxis*. Wiesbaden: VS.
- van Ecke, Y. (2007). Attachment style and dysfunctional career thoughts: How attachment style can affect the career counseling process. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 339-350.
- van IJzendoorn, M. H. & Kroonenberg, P. M. (1988). Cross cultural patterns of attachment: A meta analysis of the strange situation. *Child Development*, 59(1), 147-156.
- Vápenka, A. (2011). *Geschlechterstereotype und Geschlechtsidentität von Männern mit unterschiedlichem Verlauf der psychosexuellen Entwicklung*. Dissertation, Universität Potsdam.
- Veríssimo, M., Santos, A., Vaughn, B. E., Torres, N., Monteiro, L. & Santos, O. (2011). Quality of attachment to father and mother and number of reciprocal friends. *Early Child Development and Care*, 181(1), 27-38.
- Verschueren, K. & Marcoen, A. (2005). Perceived security of attachment to mother and father: Developmental differences and relations to self-worth and peer relationships at school. In K. A. Kerns & R. A. Richardson (Hrsg.), *Attachment in middle childhood* (S. 212-230). New York: Guilford Press.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A. & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 153-168.
- Vignoli, E. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 91-99.

- Voigt, J. (2012). *Berufliche Orientierung zwischen Anspruch und Realität. Evaluation ausgewählter Orientierungsmaßnahmen und ihrer Wirkung*. Dissertation, Technische Universität Chemnitz.
- Völker, S., Keller, H., Lohaus, A., Cappenberg, M. & Chasiotis, A. (1999). Maternal interactive behavior in early infancy and later attachment. *International Journal of Behavioral Development*, 23(4), 921-936.
- Volland, C. (2002). *Eine deutsche Kurzform des "Inventory of Parent and Peer Attachment (IPPA)"*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- von Sydow, K. (2001). Forschungsmethoden zur Erhebung von Partnerschaftsbindung. In G. Gloger-Tippelt (Hrsg.), *Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis*. (S. 275-294). Bern: Hans Huber.
- Vöttiner, A. (2010). *Der Bindungsstil als Determinante individueller Integrationsdefizite. Eine empirische Studie mit Individualdaten aus der erwachsenen deutschen Wohnbevölkerung*. Hamburg: Dr. Kovač.
- Wahler, P. & Witzel, A. (1996). Berufswahl - ein Vermittlungsprozeß zwischen Biographie und Chancenstruktur. In K. Schober & M. Gaworek (Hrsg.), *Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle* (S. 9-35). Nürnberg: IAB.
- Walls, R. T. (2000). Vocational cognition: Accuracy of 3rd-, 6th-, 9th-, and 12th-grade students. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 137-144.
- Wartner, U. G., Grossmann, K., Fremmer-Bombik, E. & Suess, G. (1994). Attachment patterns at age six in South Germany: Predictability from infancy and implications for preschool behavior. *Child Development*, 65(4), 1014-1027.
- Watson, M. & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 119-132.
- Wehner, N., Schwiter, K., Hupka-Brunner, S. & Maihofer, A. (2016). *Geschlechtsungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen junger Erwachsener in der Schweiz. Ergebnisse aus einer Mixed-Methods-Studie*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Weiber, R. & Mülhau, D. (2010). *Strukturgleichungsmodellierung. Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS*. Heidelberg: Springer.
- Weinert, F. E. (2001). Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In F. E. Weinert (Hrsg.), *Leistungsmessung in Schulen* (S. 17-32). Weinheim: Beltz.
- Weinrach, S. G. & Srebalus, D. J. (1994). Die Berufswahltheorie von Holland. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 43-74). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Wentura, D. & Pospeschill, M. (2015). *Multivariate Datenanalyse. Eine kompakte Einführung*. Wiesbaden: Springer.
- Whitbourne, S. K. & Weinstock, C. S. (1982). *Die mittlere Lebensspanne. Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Wick, K., Leipold-Haas, S., Dye, L. & Strauß, B. (2012). Bindungsmuster, Figurzufriedenheit und auffälliges Essverhalten bei 13- bis 18-jährigen weiblichen und männlichen Jugendlichen. *Kindheit und Entwicklung*, 21(4), 219-226.
- Wolfe, J. B. & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 363-369.
- Wright, S. L. & Perrone, K. M. (2008). The impact of attachment on career-related variables. A review of the literature and proposed theoretical framework to guide future research. *Journal of Career Development*, 35(2), 87-106.
- Young, G., Tokar, D. M. & Subich, L. M. (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differentially predict job satisfaction and is the relation moderated by person and situation variables? *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 208-233.

- Zaccaria, J. S. (1970). *Theories of occupational choice and vocational development*. Boston: Houghton Mifflin.
- Zach, U. (2000). Bindungssicherheit im Kleinkindalter und Konfliktregulation während einer Geschichtenvervollständigungsaufgabe im Vorschulalter. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 47(3), 161-175.
- Zaichkowsky, J. L. (1985). Measuring the involvement construct. *Journal of Consumer Research*, 12(3), 341-352.
- Ziegler, B., Steinritz, G. & Kayser, H. (2013). Berufswahl und Interessen - zur Kongruenz von Berufswünschen und beruflichen Interessen im Jugendalter. In G. Niedermair (Hrsg.), *Facetten berufs- und betriebspädagogischer Forschung. Grundlagen - Herausforderungen - Perspektiven*. (S. 303-327). Linz: Trauner.
- Ziegler, B. & Steinritz, G. (2015a). „Mama, welche Schule muss ich besuchen, wenn ich Chef werden will?“ – Berufe als individuelle Leitkategorie für Bildungsprozesse. *bwp@ - Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online*, 29, 1-17.
- Ziegler, B. & Steinritz, G. (2015b). Entwicklung beruflicher Präferenzen und Interessen im Kindes- und Jugendalter. *Berufsbildung*, 152, 5-7.
- Zimmermann, P. (1992a). *Eine deutsche Fassung des Inventory of Parent and Peer Attachment*. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Regensburg.
- Zimmermann, P. (1992b). *Bindungsfragebogen für Jugendliche. Deutsche Version des Inventory of Parent and Peer Attachment nach Armsden & Greenberg*. Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Regensburg.
- Zimmermann, P. (1994a). *Bindung im Jugendalter: Entwicklung und Umgang mit aktuellen Anforderungen*. Dissertation, Universität Regensburg.
- Zimmermann, P. (1994b). *Eine deutsche Version des Adult Attachment Interview Q-Sorts*. Universität Regensburg, unveröffentlichtes Manuskript.
- Zimmermann, P. (1995). Bindungsentwicklung von der frühen Kindheit bis zum Jugendalter und ihre Bedeutung für den Umgang mit Freundschaftsbeziehungen. In G. Spangler & P. Zimmermann (Hrsg.), *Die Bindungstheorie. Grundlagen, Forschung und Anwendung* (S. 204-231). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Zimmermann, P., Gliwitsky, J. & Becker-Stoll, F. (1996). Bindung und Freundschaftsbeziehungen im Jugendalter. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 43, 141-154.
- Zimmermann, P. (2001). Gleichaltrigengruppe und Jugendkultur. In H. Lukesch & H. Peez (Hrsg.), *Erziehung, Bildung und Sozialisation in Deutschland* (S. 335-346). Regensburg: Roderer.
- Zimmermann, P. & Becker-Stoll, F. (2001). Bindungsrepräsentationen im Jugendalter. In G. Gloger-Tippelt (Hrsg.), *Bindung im Erwachsenenalter. Ein Handbuch für Forschung und Praxis*. (S. 251-274). Bern: Hans Huber.
- Zimmermann, P., Maier, M., Winter, M. & Grossmann, K. E. (2001). Attachment and adolescents' emotion regulation during a joint problem-solving task with a friend. *International Journal of Behavioral Development*, 25(4), 331-342.
- Zimmermann, P. & Becker-Stoll, F. (2002). Stability of attachment representations during adolescence: The influence of ego-identity status. *Journal of Adolescence*, 25(1), 107-124.
- Zimmermann, P. (2004). Attachment representations and attachment characteristics of friendship relations during adolescence. *Journal of Experimental Child Psychology*, 88(1), 83-101.
- Zimmermann, P. (2007). Bindung und Erziehung - gleiche oder sich ergänzende Beziehungsfaktoren? Zusammenhänge zwischen elterlicher Autonomie- und Kompetenzunterstützung, Bindungsrepräsentation und Selbstregulation im späten Jugendalter. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 54(2), 147-160.

Zimmermann, P. & Iwanski, A. (2014). Bindung und Autonomie im Jugendalter. In K. H. Brisch (Hrsg.), *Bindung und Jugend. Individualität, Gruppen und Autonomie* (S. 12-35). Stuttgart: Klett-Cotta.

Anhang

A1 Mittlere Berufskonzepte der Jugendlichen und Studierenden

Tabelle 69: Mittlere Berufskonzepte der Jugendlichen ($n = 730$) der im Fragebogen aufgenommenen Berufe mit ihren jeweiligen Interessencodes

Nr.	Code	Berufsbezeichnung	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
			<i>M</i> <i>SD</i>	<i>M</i> <i>SD</i>
1	RIE	Maschinenbauingenieur/in	2.67 (1.11)	5.06 (1.81)
2	IAS	Biologe/Biologin	5.16 (1.06)	4.96 (1.69)
3	ACI	Grafikdesigner/in	4.74 (1.49)	5.02 (1.57)
4	SAC	Lehrer/in	5.71 (1.11)	4.97 (1.94)
5	EAC	Mediengestalter/in (Digital- & Printmedien)	4.43 (1.21)	5.00 (1.49)
6	CER	Industriekaufmann/-frau	4.47 (1.30)	4.72 (1.69)
7	RAC	Modeschneider/in	6.99 (1.47)	5.04 (1.86)
8	ICA	Mathematiker/in	3.60 (1.25)	5.02 (1.97)
9	AES	Regisseur/in	3.70 (1.24)	6.55 (1.77)
10	SRC	Altenpfleger/in	6.66 (1.39)	3.29 (1.75)
11	ECA	Manager/in	4.03 (1.40)	6.39 (1.68)
12	CER	Immobilienmakler/in	4.70 (1.27)	5.59 (1.69)
13	RCI	Industriemechaniker/in	3.00 (1.20)	4.26 (1.58)
14	ICS	Medizinisch-technische/r Assistent/in	5.29 (1.39)	4.81 (1.68)
15	AES	Übersetzer/in (Dolmetscher/in)	5.31 (1.15)	4.79 (1.76)
16	SAE	Kosmetiker/in	8.11 (1.17)	3.68 (1.67)
17	ECA	Buchhändler/in	5.84 (1.31)	3.44 (1.46)
18	CES	Richter/in	4.13 (1.34)	6.98 (1.82)
19	REA	Maler/in & Lackiererin	3.68 (1.51)	3.39 (1.55)

Nr.	Code	Berufsbezeichnung	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
			<i>M</i> <i>SD</i>	<i>M</i> <i>SD</i>
20	IEC	Kriminalkommissar/in	3.62 (1.24)	6.34 (1.68)
21	AES	Sänger/in	5.52 (1.02)	6.64 (1.96)
22	SAE	Pädagoge/Pädagogin	5.63 (1.22)	4.88 (1.65)
23	ECS	Hotelkaufmann/-frau	4.73 (1.26)	5.04 (1.71)
24	CES	Bankkaufmann/-frau	4.20 (1.31)	5.93 (1.75)
25	REA	Koch/Köchin	4.29 (1.30)	4.96 (1.59)
26	IRA	Physiker/in	3.39 (1.35)	5.24 (1.95)
27	ASR	Ballettlehrer/in	8.02 (1.25)	3.43 (1.70)
28	SAI	Krankenpfleger/in	6.61 (1.34)	3.84 (1.72)
29	EIR	Veranstaltungskaufmann/-frau (Eventmanager/in)	4.88 (1.30)	5.42 (1.70)
30	CES	Bürokaufmann/-frau	4.76 (1.21)	5.01 (1.61)
31	REC	Berufssportler/in	4.27 (1.12)	6.45 (1.87)
32	IRE	Informatiker/in	3.58 (1.45)	5.18 (1.75)
33	ARI	Architekt/in	4.09 (1.27)	6.47 (1.55)
34	SCE	Arzthelfer/in (medizinische/r Fachangestellte/r)	6.30 (1.35)	4.72 (1.69)
35	ECS	Verkäufer/in	6.08 (1.24)	3.13 (1.51)
36	CES	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	4.71 (1.22)	4.71 (1.78)
37	RES	Berufsfeuerwehrmann/-frau	2.68 (1.20)	5.37 (1.97)
38	IRE	Ingenieur/in Elektrotechnik	2.93 (1.22)	5.26 (1.77)
39	ASC	Fotograf/in	4.65 (1.31)	4.76 (1.68)
40	SEA	Erzieher/in (Kindergärtner/in)	7.51 (1.19)	3.83 (1.77)
41	ERA	Raumausstatter/in	5.78 (1.52)	4.51 (1.58)

Fortsetzung Tabelle 69

Nr.	Code	Berufsbezeichnung	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
			<i>M</i> <i>SD</i>	<i>M</i> <i>SD</i>
42	CRE	Gebäudereiniger/in	5.81 (2.30)	1.93 (1.31)
43	RIC	Kfz-Mechatroniker/in	2.22 (1.16)	3.54 (1.63)
44	IAS	Psychologe/Psychologin	5.31 (1.38)	5.54 (1.75)
45	ASE	Journalist/in	5.03 (1.17)	5.18 (1.69)
46	SIA	Arzt/Ärztin	4.48 (1.04)	7.35 (1.60)
47	ESA	Steward/Stewardess (Flugbegleiter/in)	7.59 (1.32)	4.58 (1.75)
48	CSE	Polizist/in	3.65 (1.20)	6.34 (1.79)
49	RIE	Pilot/in	2.72 (1.25)	6.78 (1.79)
50	ISR	Tierarzt/Tierärztin	5.80 (1.32)	5.30 (1.74)
51	ASE	Schauspieler/in	5.06 (.58)	6.89 (1.90)
52	SIR	Physiotherapeut/in	5.42 (1.49)	5.03 (1.69)
53	EIS	Augenoptiker/in	4.72 (1.23)	4.67 (1.62)
54	CSE	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	4.27 (1.34)	5.89 (1.75)
55	RSE	Tierpfleger/in	6.01 (1.26)	4.04 (1.62)
56	IAC	Historiker/in	3.91 (1.19)	4.75 (1.84)
57	ASE	Friseur/in	7.04 (1.37)	3.25 (1.58)
58	SRE	Rettungsassistent/in	4.49 (1.23)	5.21 (1.80)
59	ECS	Rechtsanwalt/-anwältin	4.19 (1.15)	6.92 (1.54)
60	CES	Versicherungskaufmann/-frau	4.22 (1.25)	5.06 (1.66)

Tabelle 70: Mittlere Berufskonzepte der Studierenden ($n = 43$) der im Fragebogen aufgenommenen Berufe mit ihren jeweiligen Interessencodes

Nr.	Code	Berufsbezeichnung	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
			M [99% KI] (SD)	M [99% KI] (SD)
1	RIE	Maschinenbauingenieur/in	2.05 [1.70;2.39] (.84)	7.60 [7.18;8.03] (1.03)
2	IAS	Biologe/Biologin	5.21 [4.67;5.76] (1.30)	5.81 [5.33;6.30] (1.18)
3	ACI	Grafikdesigner/in	4.70 [4.22;5.18] (1.17)	5.07 [4.72;6.30] (1.14)
4	SAC	Lehrer/in	5.44 [5.10;5.78] (.83)	6.12 [5.43;6.81] (1.68)
5	EAC	Mediengestalter/in (Digital- & Printmedien)	5.30 [4.93;5.68] (.91)	4.91 [4.49;5.47] (1.36)
6	CER	Industriekaufmann/-frau	4.53 [4.05;5.02] (1.18)	4.70 [4.16;5.23] (1.30)
7	RAC	Modeschneider/in	7.58 [7.09;8.08] (1.20)	3.86 [3.31;4.41] (1.34)
8	ICA	Mathematiker/in	3.12 [2.63;3.60] (1.18)	6.40 [5.75;7.04] (1.58)
9	AES	Regisseur/in	3.19 [2.80;3.57] (.93)	6.23 [5.38;7.09] (2.08)
10	SRC	Altenpfleger/in	7.14 [6.62;7.66] (1.27)	2.72 [1.97;3.47] (1.82)
11	ECA	Manager/in	3.07 [2.58;3.56] (1.18)	7.21 [6.32;8.10] (2.17)
12	CER	Immobilienmakler/in	4.67 [4.34;5.01] (.81)	4.77 [4.02;5.51] (1.81)
13	RCI	Industriemechaniker/in	2.91 [2.40;3.41] (1.23)	4.33 [3.80;4.85] (1.29)
14	ICS	Medizinisch-technische/r Assistent/in	6.49 [5.95;7.03] (1.32)	4.21 [3.58;4.84] (1.54)

Fortsetzung Tabelle 70

Nr.	Code	Berufsbezeichnung	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
			<i>M</i> [99 % KI] (SD)	<i>M</i> [99 % KI] (SD)
15	AES	Übersetzer/in (Dolmetscher/in)	5.88 [5.33;6.44] (1.35)	5.23 [4.61;5.86] (1.53)
16	SAE	Kosmetiker/in	8.49 [8.00;8.97] (1.18)	2.58 [1.80;3.36] (1.89)
17	ECA	Buchhändler/in	5.58 [5.07;6.09] (1.24)	3.35 [2.74;3.96] (1.48)
18	CES	Richter/in	3.21 [2.71;3.71] (1.21)	8.14 [7.50;8.78] (1.54)
19	REA	Maler/in & Lackierer/in	2.40 [1.99;2.80] (.98)	2.51 [1.91;3.11] (1.45)
20	IEC	Kriminalkommissar/in	3.53 [3.07;4.00] (1.14)	6.49 [5.98;7.00] (1.24)
21	AES	Sänger/in	5.40 [5.01;5.78] (.93)	4.74 [3.89;5.60] (2.08)
22	SAE	Pädagoge/Pädagogin	6.70 [6.20;7.19] (1.21)	4.60 [3.83;5.38] (1.88)
23	ECS	Hotelkaufmann/-frau	5.93 [5.51;6.35] (1.01)	4.23 [3.72;4.75] (1.25)
24	CES	Bankkaufmann/-frau	4.56 [4.11;5.01] (1.10)	5.47 [4.89;6.04] (1.40)
25	REA	Koch/Köchin	4.12 [3.60;4.64] (1.25)	4.05 [3.46;4.63] (1.41)
26	IRA	Physiker/in	2.84 [2.14;3.53] (1.69)	6.56 [5.75;7.36] (1.96)
27	ASR	Ballettlehrer/in	7.88 [7.31;8.45] (1.38)	2.63 [1.94;3.31] (1.66)
28	SAI	Krankenpfleger/in	6.77 [6.10;7.44] (1.63)	2.88 [2.16;3.61] (1.76)

Nr.	Code	Berufsbezeichnung	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
			<i>M</i> [99 % KI] (SD)	<i>M</i> [99 % KI] (SD)
29	EIR	Veranstaltungskaufmann/-frau (Eventmanager/in)	4.81 [4.38;5.25] (1.05)	4.72 [4.23;5.21] (1.18)
30	CES	Bürokaufmann/-frau	5.56 [5.07;6.04] (1.18)	4.72 [4.23;5.21] (1.18)
31	REC	Berufssportler/in	4.02 [3.53;4.52] (1.21)	5.58 [4.79;6.38] (1.93)
32	IRE	Informatiker/in	2.42 [2.01;2.82] (.98)	6.40 [5.77;7.02] (1.53)
33	ARI	Architekt/in	4.26 [3.63;4.88] (1.53)	7.02 [6.34;7.70] (1.66)
34	SCE	Arzthelfer/in (medizinische/r Fachangestellte/r)	7.58 [7.06;8.10] (1.26)	3.30 [2.62;3.98] (1.66)
35	ECS	Verkäufer/in	6.55 [5.94;7.15] (1.45)	2.47 [1.85;3.08] (1.49)
36	CES	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	4.63 [4.17;5.09] (1.11)	4.00 [3.52;4.48] (1.18)
37	RES	Berufsfeuerwehrmann/-frau	1.70 [1.33;2.06] (.89)	5.16 [4.24;6.08] (2.24)
38	IRE	Ingenieur/in Elektrotechnik	2.14 [1.61;2.68] (1.28)	7.45 [6.88;8.02] (1.37)
39	ASC	Fotograf/in	4.77 [4.20;5.33] (1.38)	4.47 [3.85;5.08] (1.50)
40	SEA	Erzieher/in (Kindergärtner/in)	7.79 [7.26;8.32] (1.28)	3.19 [2.53;3.84] (1.59)
41	ERA	Raumausstatter/in	6.00 [5.30;6.70] (1.69)	3.12 [2.65;3.58] (1.14)
42	CRE	Gebäudereiniger/in	5.77 [4.97;6.57] (1.95)	1.60 [1.15;2.06] (1.12)

Fortsetzung Tabelle 70

Nr.	Code	Berufsbezeichnung	Geschlechtstyp	Prestigeniveau
			<i>M</i> [99 % KI] (SD)	<i>M</i> [99 % KI] (SD)
43	RIC	Kfz-Mechatroniker/in	1.74 [1.34;2.15] (.98)	3.19 [2.60;3.77] (1.42)
44	IAS	Psychologe/Psychologin	5.84 [5.43;6.25] (1.00)	6.70 [6.11;7.29] (1.44)
45	ASE	Journalist/in	4.88 [4.58;5.18] (.73)	6.19 [5.54;6.83] (1.56)
46	SIA	Arzt/Ärztin	4.60 [4.16;5.05] (1.07)	8.58 [8.29;8.87] (.70)
47	ESA	Steward/Stewardess (Flugbegleiter/in)	7.44 [7.00;7.88] (1.07)	4.67 [4.02;5.33] (1.60)
48	CSE	Polizist/in	4.07 [3.70;4.44] (.91)	5.70 [5.09;6.31] (1.49)
49	RIE	Pilot/in	2.67 [1.94;3.41] (1.78)	7.63 [7.13;8.13] (1.22)
50	ISR	Tierarzt/Tierärztin	5.05 [4.51;5.58] (1.31)	6.14 [5.54;6.74] (1.46)
51	ASE	Schauspieler/in	5.00 [4.87;5.13] (.31)	5.56 [4.81;6.31] (1.82)
52	SIR	Physiotherapeut/in	5.56 [5.07;6.04] (1.18)	4.65 [4.11;5.19] (1.31)
53	EIS	Augenoptiker/in	4.81 [4.38;5.25] (1.05)	4.63 [4.04;5.22] (1.43)
54	CSE	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/r	5.79 [5.25;6.33] (1.32)	4.65 [4.08;5.23] (1.40)
55	RSE	Tierpfleger/in	5.35 [4.69;6.01] (1.60)	2.91 [2.31;3.50] (1.44)
56	IAC	Historiker/in	3.51 [3.02;4.01] (1.20)	4.88 [4.07;5.70] (1.98)

Anhang A1

Fortsetzung Tabelle 70

			7.98	2.05
57	ASE	Friseur/in	[7.39;8.56] (1.41)	[1.52;2.58] (1.29)
58	SRE	Rettungsassistent/in	3.26 [2.72;3.79] (1.29)	4.19 [3.38;4.99] (1.96)
59	ECS	Rechtsanwalt/-anwältin	3.93 [3.54;4.31] (.92)	7.93 [7.42;8.44] (1.24)
60	CES	Versicherungskaufmann/-frau	3.91 [3.44;4.37] (1.13)	4.33 [3.75;4.91] (1.41)

A2 Offene Wunschberufangaben

Tabelle 71: Übersicht der nicht kodierten offenen Wunschberufangaben

Angabe	f_b
Agent/in	1
Am Flughafenschalter	1
Andere Jobs am RP	1
Animateur 3d modellieren	1
Anime Produzent	1
Astronaut/in	5
Autodesigner/in	3
Autotuner/in	1
Bachelor of Arts	1
bei der EZB arbeiten	1
bei Mediakraft arbeiten (You Tube)	1
Bioniker/in	2
Bundesagent/in im Außendienst	1
Bundeskanzler/in	1
Bussinessmann/-frau	1
Cafebesitzer/in	1
Casting	1
CEO bei einer großen Firma	1
Cowboy/-girl	1
DJ	1
Dr. Ingenieur Hochstrom	1
eigenen Laden eröffnen	1
ein eigenes Autohaus	1
Erfinder/in	2
Etwas mit Menschen	1
FFF-Producer	1
Flughafenangestellte/r (nicht Stewardess oder Pilot)	1
Forscher/in	1
Forscher/in, Wissenschaftler/in	1
Frees Style Motocrosser	1
Frontman Software	1
Handwerker/in	1
Hartz3	1
Hartz4	1
Hausmann/-frau	1
Hobbytrainer/in	1
Hoteltester/in	2

Angabe f_b	f_b
HRV Gerätebau	1
Hundetrainer/in	1
im Vertrieb	1
Investor/in	1
irgendwie der Menschheit helfen	1
Kloputzer/in	1
Kommunikationsdesigner/in	3
League of Legend world (PC-Spiel)	1
lets player	2
Logistik Offizier/in	1
Mangaha	1
McDonalds Mitarbeiter/in	1
Mercedes-Benz	1
Millionär/in	1
Mitarbeiter/in bei der Firma MTM (Tuning)	1
MMA Fighter	1
Model	3
Model (Germanys Next Top Model)	1
Model, Designer/in	1
Musiker/in (Rapper)	1
Naturwiss. Bereich	1
Naturwissenschaften	1
Obdachlose/r-Drogensüchtige/r	1
Personaltrainer/in	2
Pokerprofi	1
Polizeiprofessor/in	1
Pornodarsteller/in	2
Pornostar	1
Prinz/Prinzessin	1
Professor/in	3
Projektleiter/in	1
Puddingladen/Restaurantbesitzer/in	1
Puffbesitzer/in	1
Pyrotechniker/in	1
Raketenwissenschaftler/in	1
Rapper/in	1
Schlagzeuger/in	1
Security	1
Sozialbereich	1

Fortsetzung Tabelle 71

Angabe	f_b
Spieler/Tester/in	1
Stuntman	1
Testfahrer/in bei Audi in Ingolstadt	1
Tierschützer/in	1
Universitätslehrer/in	1
Verhandler/in	1
Videospieler/Tester/in	1
Visual Merchandiser (Design)	1
Waffeningenieur/in	1
Weiterentwicklungsingenieur/in	1
Wirtschaftspolitik	1
Wissenschaftler/in	3
Youtuber	3
Zuhälter/in	1
zum NCIS gehen	1
zur SWAT Einheit gehen	1
zus.	114

Tabelle 72: Übersicht der kodierten offenen Wunschberufangaben

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Altenpfleger/in	SRC	Altenpfleger/in		1
Anglist/in	AES	Anglistikprofessor/in		1
Anthropologe/Anthropologin	ISA	(Forensische/r) Anthropologe/Anthropologin		1
Apotheker/in	IES	Apotheker/in		4
Archäologe/Archäologin	IAR	Archäologe/Archäologin		7
Architekt/in	ARE	Architekt/in Architektur Innen- oder Außenarchitekt/in	82 1 1	84
Arzt/Ärztin	SIA	Arzt/Ärztin Arzt/Ärztin (oder etwas im medizinischen Bereich) Medizin (Studium) Richtung Medizin Mediziner/in Doktor/in Notarzt/Notärztin	54 1 2 1 1 1 1	61
Arzthelfer/in	SCE	Kinderarzthelfer/in		1
Astronom/in	IRC	Astronom/in		1
Astrophysiker/in	IRC	Astrophysiker/in		3
Augenoptiker/in	ESC	Optiker/in		1
Autoverkäufer/in	ECR	Autoverkäufer/in		1
Bäcker/in	RSC	Bäcker/in		1
Bankkaufmann/-frau	CES	Bankkaufmann/-frau Banker/in Bankberuf Sparkasse Bankenleiter/in Bankmanager/in Filialleiter/in einer Bank	7 11 1 2 1 1 1	24

Fortsetzung Tabelle 72

[illegible]

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Berufssportler/in (Fortsetzung)		Eishockeyprofi	1	
		BMXler/in (Berufssportler/in)	1	
		Professionelle/r Rennfahrer/in	1	
		Formel1 Fahrer/in	1	
		Athlet/in	1	
		Reitlehrer/in Bauernhof	1	
		Reitlehrer/in für WM Ritte	1	
		Tunierreiter/in	1	
		Taucher/in	1	72
Betriebswirt/in	ECS	Betriebswirt/in	2	
		Betriebswirt/in auf Kommunikationswesen	1	3
Bibliothekar/in	CSI	Bibliothekar/in		1
Biochemiker/in	IRS	Biochemiker/in		1
Biologe/Biologin	IAS	Biologe/Biologin	10	
		Meeresbiologe/-biologin	3	
		Mikrobiologe/-biologin	1	
		Biologie bei der TU Darmstadt	1	
		Biologie in der Pharmaindustrie	1	
		Gentechniker/in	1	17
Biologielaborant/in	IRC	Biologielaborant/in	2	
		Biologielaborant/in (Forscher/in)	1	3
Börsenhändler/in	ECI	Börsenmakler/in	1	
		Aktienhändler/in	1	2
Botaniker/in	IAR	Botaniker/in		1
Bürokaufmann/-frau	CES	Bürokaufmann/-frau	5	
		Kaufmann/-frau (Büro)	1	
		Büroangestellte/r	1	
		Im Büro arbeiten	1	
		Irgendetwas im Büro	1	9

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Chemielaborant/in	IRC	Chemielaborant/in		7
Chemiker/in	IRE	Chemiker/in	15	
		Chemikant/in	2	
		Irgendwas mit Chemie	1	18
Chirurg/in	IRA	Chirurg/in	7	
		Plastische/r Chirurg/in	1	
		Thoraxchirurg/in	1	9
Computertechniker/in	IRC	Computerfachmann/-frau	1	
		Computerbereich	1	
		Computer bauen	1	
		Etwas mit Computern	1	
		Irgendetwas mit Computern	1	
		Computerkram	1	6
Dekorateur/in	ARS	Dekorateur/in		1
Designer/in	ARE	Designer/in	13	
		Design	1	
		Designer/in (Mode/Produktdesign)	1	
		Designer/in etwas mit Kunst	1	
		Farbdesigner/in	1	
		Figurendesigner/in	1	
		Herstellung von Taschen	1	
		Industriedesigner/in	1	
		Lego-Designer/in	1	21
Designer/in Mode	ACE	Modedesigner/in	15	
		Modedesign	1	16
Detektiv/in	IEC	Detektiv/in		1
Dolmetscher/in	AES	Dolmetscher/in	3	
		Übersetzer/in	2	
		Etwas mit Sprachen	1	6
Drogenberater/in	SEA	Drogenberatung		1

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Einzelhandelskaufmann/-frau	ESC	Einzelhandelskaufmann/-frau		1
Elektroinstallateur/in	RCI	Elektroniker/in		1
Elektromechaniker/in	RIE	Elektromechaniker/in		1
Entwicklungshelfer/in	SEA	Entwicklungshelfer/in SOS Kinderdorf	1 1	2
Ergotherapeut/in	SIR	Ergotherapeut/in Rehatrainer/in	2 1	3
Erzieher/in	SEA	Erzieher/in Erzieher/in (Kindergärtner/in) Kindergärtner/in Kindererzieher/in Kindergartenerzieher/in	6 1 11 1 2	21
Facharzt/-ärztin Allgemeinmedizin	ISE	Facharzt/-ärztin für Allgemeinmedizin Allgemeinmediziner/in Hausarzt/-ärztin	1 1 1	3
Facharzt/-ärztin für Innere Medizin	ISA	Forscher/in für Krebs		1
Facharzt/-ärztin Kinderheilkunde	SIA	Kinderarzt/-ärztin		8
Facharzt/-ärztin Neurochirurgie	IRA	Neurochirurg/in Gehirnchirurg/in	1 1	2
Facharzt/-ärztin Neurologie	IRS	Neurologe/Neurologin	1	1
Facharzt/-ärztin orthopäd. Chirurgie	IRS	Orthopäde/Orthopädin		2
Facharzt/-ärztin Pathologie	IRC	Gerichtsmediziner/in (Pathologe/Pathologin)		1
Feinmechaniker/in	RIC	Feinschleifer/in		1
Filmproduzent/in	ESA	Filmproduzent/in		1
Finanzberater/in	ESI	Finanzberater/in		3
Fischwirt/in (Schwerpunkt Fischhaltung und Fischzucht)	REI	Fischer/in		1

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Fitnesstrainer/in	SER	Fitnesstrainer/in	1	1
Fluglotse/Fluglotsin	CIR	Fluglotse/Fluglotsin	3	4
		Fluglotse/Fluglotsin (Typen auf dem Flughafen die im Tower hocken)	1	
Fotograf/in	ASC	Fotograf/in	18	
		Natur & Tiere fotografieren und einen Bildband draus machen	1	19
Fremdsprachenkorrespondent/in	CAI	Fremdsprachenkorrespondent/in		1
Friseur/in	ASE	Friseur/in		3
Geologe/Geologin	IRE	Paleontologe/Paleontologin		1
Geschichte (Studium)	IAC	Geschichtswissenschaftler/in	1	
		Geschichtspräsident/in	1	2
Grafikdesigner/in	ACI	Grafikdesigner/in	16	
		Grafiker/in	2	
		Grafik-Webdesigner/in (Mediengestaltung)	1	
		Industrial-Grafikdesigner/in	1	20
Grundschullehrer/in	SAC	Grundschullehrer/in		21
Gymnastiklehrer/in	SAR	Rhythmische Sport Gymnastik Trainer/in		1
Hebamme/Entbindungshelfer	SAE	Hebamme/Entbindungshelfer		3
Heilpraktiker/in	ISR	Heilpraktiker/in		1
Historiker/in	IAC	Historiker/in		2
Hotelfachmann/-frau	ESR	Hotelangestellte/r	1	
		Hotelfachmann/-frau	1	2
Hotelkaufmann/-frau	ECS	Hotelkaufmann/-frau	1	
		Hotelleiter/in	2	
		Hotelmanager/in	2	
		Hotelbesitzer/in	1	
		Besitzer/in eines Landhotels	1	7
Illustrator/in	ARE	Illustrator/in		1

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Immobilienmakler/in	CER	Immobilienmakler/in Makler/in Immobilien-Käufer/in	18 3 1	22
Informatiker/in	IRE	Informatiker/in PC-Informatiker/in Informatik (etwas im Umgang mit Computern)	15 2 1	18
Ingenieur/in	RIE	Ingenieur/in		31
Ingenieur/in Bauingenieurwesen	RIE	Bauingenieur/in Brückenbauingenieur/in Straßenplaner/in	3 1 1	5
Ingenieur/in Elektrotechnik	IRE	Ingenieur/in Elektrotechnik Elektroingenieur/in Elektromaschinenbau Elektromechanische/r Ingenieur/in	2 3 1 1	7
Ingenieur/in Maschinenbau	RIE	Ingenieur/in Maschinenbau Maschinenbauingenieur/in Maschinenbau Ingenieur/in (Maschinenbau) Luft- und Raumfahrttechniker/in	2 7 1 1 1	12
Innenarchitekt/in	AER	Innenarchitekt/in Innenarchitektur Innenarchitekt/in Raumgestaltung	26 1 1	28
IT-System-Elektroniker/in	RIC	IT IT-ler/in IT-Spezialist/in IT-Experte/Expertin IT-Techniker/in IT Programmierer/in	1 2 1 1 1 1	7
IT-Berater/in	CSR	IT Berater/in		1
IT-System-Kaufmann/-frau	ESR	IT-Manager/in		1

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Journalist/in	ASE	Journalist/in Sportjournalist/in	19 1	20
Kapitän/in	ERI	Kapitän/in		1
Kardiologe/Kardiologin	ISE	Kardiologe/Kardiologin Kardiologe/Kardiologin (Facharzt/-ärztin innere Medizin) Herzchirurg/in	2 1 1	4
Kaufmann/-frau	ECS	Kaufmann/-frau		3
Kfz-Mechatroniker/in	RIC	Kfz-Mechatroniker/in Autoschlosser/in Kfz-Werkstatt	1 1 1	3
Kinderpsychologe/-psychologin	SAI	Kinderpsychologe/-psychologin Kinder- und Jugendpsychologe/-psychologin	4 1	5
Koch/Köchin	REA	Koch/Köchin Sternekoch/-köchin	9 1	10
Kosmetiker/in	SAE	Kosmetiker/in		1
Krankenpfleger/in	SAI	Krankenpfleger/-schwester		3
Kriminalpolizist/in	IEC	Kriminalpolizist/in Kriminalkommissar/in Polizist/in (Kriminal) Hauptkommissar/in (Kripo) Kriminalpolizei Kripo (Kriminalpolizei) Kripo Kriminologe/Kriminologin	1 6 1 1 3 1 2 1	16
Kunstmaler/in	ASI	Künstler/in		1
Landwirt/in	RSE	Bauer/Bäuerin		1
Lehrer/in ^a	SAC	Lehrer/in Lehrer/in (Englisch, Bio am Gymnasium) Lehrer/in (Mathe)	43 1 1	

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Lehrer/in ^a (Fortsetzung)	SAC	Mathelehrer/in	1	
		Lehrer/in (Mathe, Bio, Kunst)	1	
		Sport und Ethik Lehrer/in	1	
		Lehrer/in (Sport)	1	
		Studienlehrer/in	1	50
Logopäde/Logopädin	SAI	Logopäde/Logopädin		2
Lokführer/in	RIC	Zug, Straßenbahnfahrer/in		1
Maler/in und Lackierer/in	REA	Maler/in		2
Manager/in ^b	ECA	Manager/in	20	
		Manager/in (International Management)	2	
		Geschäftsführer/in	1	
		Management	2	
		Management Tiermedizin	1	
		Manager/in einer Modezeitschrift	1	27
Marketing (Studium)	EIC	Sport Marketing im Marketingbereich	1	
Mathematiker/in	ICA	Mathematiker/in	1	2
Mechatroniker/in	RCS	Mechatroniker/in		2
		Mechatroniker/in (Industrie)	6	
		Mechaniker/in bei Sirona	1	
		Mechaniker/in	1	10
Mediengestalter/in (digital und Print)	EAC	Mediengestalter/in	2	
		Mediengestaltung	4	
		Mediendesigner/in	1	
		Anzeigengestalter/in	2	
medizinisch-technische/r Assistent/in	ICS	Irgendwas mit Medien	1	
		Medizintechnik	1	9
		Moderator/in		1
		Radiomoderator/in	9	
Moderator/in	ESA	Radio/TV-Moderator/in	3	
			1	

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Moderator/in (Fortsetzung)	ESA	Radiosprecher/in Talkshow Moderator/in Nachrichtensprecher/in	1 1 1	16
Modeschneider/in	RAC	Modeschneider/in		2
Musicaldarsteller/in	ASE	Musicaldarsteller/in		1
Musiker/in (klassische Ausbildung)	ASE	Musiker/in Saxophonist/in Violist/in	6 1 1	8
Pädagoge/Pädagogin	SAE	Pädagoge/Pädagogin Richtung Pädagogik	2 1	3
Personalleiter/in	SEA	Personalleiter/in		1
Pfarrer/in	SAE	Pfarrer/in		1
Pferdewirt/in	SRE	Pferdewirt/in Pferdewirtschaft Pferdeflüsterer/Pferdeflüsterin	3 1 1	5
Physiker/in	IRA	Physiker/in Atomphysiker/in Kernphysiker/in Gravitationsphysiker/in	4 1 1 1	7
Physiklaborant/in	IRC	Physiklaborant/in		1
Physiotherapeut/in	SIR	Physiotherapeut/in		9
Pilot/in	RIE	Pilot/in Jetpilot/in Hubschrauberpilot/in	46 1 1	48
Politiker/in	ESA	Politiker/in		5
Polizist/in	CSE	Polizist/in Polizei Polizeichef/in Polizist/in (Wasser)	53 4 1 1	

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Polizist/in (Fortsetzung)	CSE	Polizist/in (Spurensicherung)	2	
		Polizei (Sondereinheit)	1	
		Polizei (SEK)	1	
		SEK	2	
		SEK der Polizei	1	
		will bei der SEK arbeiten	1	
		GSG9	1	68
Programmierer/in	RIC	Programmierer/in	4	
		Software Programmierer/in	1	5
Psychologe/Psychologin	ISA	Psychologe/Psychologin	20	
		Richtung Psychologie	1	
		Etwas im Bereich Psychologie	1	
		Kriminalpsychologe/-psychologin	2	
		Medienpsychologe/-psychologin	1	25
Psychotherapeut/in	SAI	Psychotherapeut/in	3	
		Therapeut/in	1	4
Raumausstatter/in	ERA	Innenausstatter/in	1	
		Innendesigner/in	1	2
Rechtsanwalt/-anwältin	ECS	Rechtsanwalt/-anwältin	32	
		Anwalt/Anwältin	28	
		Jurist/in (Rechtsanwalt/-anwältin)	1	
		Jurastudium (Anwalt/Anwältin)	1	62
Redakteur/in	ASE	Redakteur/in		4
Regisseur/in	AES	Regisseur/in	4	
		Filme-Schneider/in	1	
		Videos/Filme schneiden und bearbeiten	1	6
Reporter/in	AES	Reporter/in	5	
		Kommentator/in (z.B. Fußball)	1	
		Sportreporter/in	1	7

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Rettungsassistent/in	SRE	Sanitäter/in Rettungsdienst	1 1	2
Richter/in	CES	Richter/in		9
Sänger/in	AES	Sänger/in		11
Schauspieler/in	ASE	Schauspieler/in Leiter/in einer Schauspielschule Richtung Theater	39 1 1	41
Schriftsteller/in	ASI	Schriftsteller/in Autor/in	4 9	13
Sekretär/in	CSA	Sekretär/in		1
Softwareentwickler/in	IRE	Softwareentwickler/in Softwareentwickler/in (IT-Bereich) Softwares erstellen App-Entwickler/in Game-Designer/in Game-Designer/in (bei EA sports) Game-Designer/in (Spieleentwickler/in) Level-Designer/in Spieleentwickler/in Videospiel-Designer/in Videospiel-Redakteur/in	3 1 1 1 1 1 1 1 5 1 1	17
Sozialarbeiter/in	SEA	Sozialarbeiter/in Jugendhilfe	2 1	3
Sozialpädagoge/-pädagogin	SAE	Sozialpädagoge/-pädagogin		3
Soziologe/Soziologin	SIA	Soziologe/Soziologin		1
Sportmanager/in	ESR	Sportmanager/in Sportmanagement (Sportdirektor/in in der Bundesliga) Manager/in Sport	1 1 1	3

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Sportmediziner/in	ISR	Sportarzt/-ärztin Sportmediziner/in Sportmedizin	1 1 1	3
Sportwissenschaftler/in	IRS	Sportwissenschaftler/in Sportwissenschaften	1 1	2
Staatsanwalt/-anwältin	CIS	Staatsanwalt/-anwältin Oberstaatsanwalt/-anwältin	5 1	6
Steuerberater/in	CES	Steuerberater/in		2
Steward/Stewardess	ESA	Steward/Stewardess Flugbegleiter/in	15 1	16
Tänzer/in	ARS	Tänzer/in Tanzlehrer/in Tanzschulinhaber/in	2 1 1	4
Techniker/in ^c	RIE	Techniker/in	1	4
Tierarzt/-ärztin	ISR	Tierarzt/-ärztin Tierarzt/-ärztin für Großtiere	24 2	26
Tierarzhelfer/in	SCR	Tiermedizinische/r Fachangestellte/r		1
Tierlehrer/in (Tierdressur)	RES	Tiertrainer/in		1
Tierpfleger/in	RSE	Tierpfleger/in Tierpflege	11 1	12
Tierpsychologe/-psychologin	SAR	Tierpsychologe/-psychologin		2
Tischler/in	RCE	Kunstschreiner/in		1
Tontechniker/in	RAE	Tontechniker/in Tontechniker/in (Radio, TV)	1 1	2
Unternehmensberater/in	ESA	Unternehmensberatung		1
Unternehmer/in	ECI	Unternehmer/in		1
Veranstaltungskaufmann/-frau	ECS	Veranstaltungskaufmann/-frau Eventmanager/in	1 4	5

Fortsetzung Tabelle 72

Berufsbezeichnung (Kategorie)	Code	Offene Angaben	f_b	zus.
Verkäufer/in	ECS	Verkäufer/in Verkäufer/in (Angelgeschäft) Verkäufer/in (bis zu 7000 Euro hab ich im TV gesehen)	2 1 1	4
Versicherungskaufmann/-frau	CES	Versicherungskaufmann/-frau		1
Verwaltungsfachangestellte/r	CSE	Verwaltungsfachangestellte/r		1
Webdesigner/in	AIE	Webdesigner/in Homepage-Designer/in	2 1	3
Weinküfer/in	RCI	Weinküfer/in		1
Werbekaufmann/-frau	AEC	Werbeagentur		1
Wirtschaftsingenieur/in	EIR	Wirtschaftsingenieur/in		2
Wirtschaftswissenschaftler/in	IEC	BWL (Studium)		1
Zahnarzt/-ärztin	ISR	Zahnarzt/-ärztin Arzt/Ärztin (Zahnarzt/-ärztin) Kieferorthopäde/-orthopädin	12 1 1	14
Zollbeamte/r	CER	Zoll		1
Zoologe/Zoologin	IRS	Zoologe/Zoologin		2

Anmerkungen:

Bei den aufgeführten offenen Nennungen wurde die männliche und weibliche Form in den Berufsangaben zusammengeführt und Rechtschreibfehler beseitigt. Sofern von den einzelnen Jugendlichen mehr als eine Angabe angeführt wurde, ist stets die erste Angabe berücksichtigt worden. Sofern für eine spezialisierte Berufswunschabgabe ein Code über das Berufsregister des EXPLORIX ermittelt werden konnte, wurde dieser berücksichtigt (z.B. „Facharzt/-ärztin Allgemeinmedizin“ mit ISE). Andernfalls wurde eine allgemeinere Kategorie gewählt (z.B. „Notarzt/-ärztin“ zu „Arzt/Ärztin“ mit SIA).

^a Da der Beruf „Lehrer/in“ unterschiedliche Kodierungen in Abhängigkeit von der Schulform sowie der Fächerschwerpunkte aufweist, wurde hier mit SAC eine mittlere Kodierung über folgende Einzelkodierungen verwendet: Lehrer/in berufsbildende Schulen (SIR), Gymnasiallehrer/in (SAC), Realschullehrer/in (SAE), Hauptschullehrer/in (SAC) und Grundschullehrer/in (SAC).

^b Der Beruf „Manager/in“ wurde gemäß Ratschinski (2009) mit ECA kodiert.

^c Da der Beruf „Techniker/in“ je nach Schwerpunkt unterschiedliche Kodierungen aufweist, wurde mit RIE eine Kodierung gewählt, die am häufigsten bei den im Berufsregister aufgeführten Kodierungen repräsentiert wird.

A3 Korrelationsmatrizen der Messmodelle

Tabelle 73: Korrelationsmatrix der Bindungsitems im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($n = 724$), modifiziertes Modell der Hauptuntersuchung

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>BS4</i>	<i>BS5</i>	<i>BS6</i>	<i>BS7</i>	<i>BS8</i>	<i>BS9</i>	<i>BS10</i>	<i>BS11</i>	<i>BS12</i>	<i>BS13</i>	<i>BS14</i>	<i>BS15</i>	<i>BS16</i>	<i>BS17</i>	<i>BS18</i>	<i>BS19</i>	<i>BS20</i>
<i>BS4</i>	1.39	.68	1.00	.321	.370	.207	.260	.228	.258	.168	.236	.183	.190	.133	.081	.206	.208	.220	.140
<i>BS5</i>	1.62	.79		1.00	.228	.264	.170	.266	.218	.134	.129	.073	.088	.054	.089	.138	.135	.078	.073
<i>BS6</i>	1.53	.81			1.00	.341	.238	.264	.365	.178	.268	.192	.140	.148	.075	.180	.264	.160	.180
<i>BS7</i>	1.00	.91				1.00	.233	.421	.343	.087	.170	.076	.102	.118	.113	.071	.190	.099	.182
<i>BS8</i>	1.56	.80					1.00	.243	.235	.232	.237	.212	.234	.187	.239	.178	.288	.180	.192
<i>BS9</i>	2.42	1.02						1.00	.328	.132	.230	.186	.197	.185	.145	.107	.176	.138	.175
<i>BS10</i>	1.75	.88							1.00	.148	.211	.147	.133	.109	.056	.156	.181	.109	.141
<i>BS11</i>	1.81	.86								1.00	.360	.333	.379	.323	.354	.349	.313	.276	.282
<i>BS12</i>	1.73	.91									1.00	.581	.570	.427	.313	.551	.432	.542	.388
<i>BS13</i>	1.64	.90										1.00	.499	.364	.335	.526	.382	.558	.351
<i>BS14</i>	2.12	.98											1.00	.444	.347	.504	.398	.508	.396
<i>BS15</i>	1.76	.88												1.00	.476	.440	.425	.446	.395
<i>BS16</i>	1.80	.84													1.00	.330	.373	.320	.389
<i>BS17</i>	1.63	.84														1.00	.442	.669	.487
<i>BS18</i>	1.46	.71															1.00	.454	.589
<i>BS19</i>	1.59	.83																1.00	.508
<i>BS20</i>	1.69	.81																	1.00

Anhang A3

Tabelle 74: Korrelationsmatrix der Explorationsitems im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($n = 724$), modifiziertes Modell der Hauptuntersuchung

	<i>M</i>	<i>SD</i>		<i>EX1</i>	<i>EX2</i>	<i>EX4</i>	<i>EX5</i>	<i>EX6</i>
<i>EX1</i>	3.08	.88		1.00	.319	.294	.420	.320
<i>EX2</i>	2.29	.95			1.00	.315	.305	.321
<i>EX4</i>	2.81	.99				1.00	.424	.341
<i>EX5</i>	3.11	.90					1.00	.416
<i>EX6</i>	2.52	.89						1.00

Tabelle 75: Korrelationsmatrix der Identitätsitems im Rahmen der konfirmatorischen Faktorenanalyse ($n = 727$), Hauptuntersuchung

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>ID1_umk</i>	<i>ID2_umk</i>	<i>ID3</i>	<i>ID4</i>	<i>ID5_umk</i>	<i>ID6</i>	<i>ID7_umk</i>	<i>ID8_umk</i>	<i>ID9</i>	<i>ID10_umk</i>
<i>ID1_umk</i>	3.04	1.06	1.00	.515	.501	.548	.439	.440	.385	.424	.240	.231
<i>ID2_umk</i>	2.52	1.02		1.00	.470	.515	.376	.425	.350	.376	.245	.257
<i>ID3</i>	2.80	.97			1.00	.594	.423	.525	.431	.391	.268	.294
<i>ID4</i>	3.06	.99				1.00	.435	.517	.347	.388	.224	.186
<i>ID5_umk</i>	2.78	1.01					1.00	.432	.316	.347	.201	.223
<i>ID6</i>	2.67	1.03						1.00	.287	.310	.251	.175
<i>ID7_umk</i>	2.98	.92							1.00	.368	.225	.352
<i>ID8_umk</i>	2.69	1.09								1.00	.248	.221
<i>ID9</i>	2.80	.92									1.00	.300
<i>ID10_umk</i>	2.60	.79										1.00

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen oder anderen Quellen entnommen sind, wurden als solche eindeutig kenntlich gemacht.

Die Arbeit ist noch nicht veröffentlicht und noch nicht als Dissertation zur Anerkennung oder Bewertung vorgelegt worden, weder von mir noch von anderen Doktoranden oder Studierenden an der TU Darmstadt oder an anderen Universitäten.

Ich bin mir bewusst, dass eine unwahre Erklärung rechtliche Folgen hat.

Darmstadt, Mai 2016

Gaby Engin

Gaby Engin (geb. Steinritz)

Wissenschaftlicher Werdegang

Seit 04/2012	Wissenschaftliche Mitarbeiterin Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik TU Darmstadt
09/2011 bis 03/2012	Wissenschaftliche Mitarbeiterin Institut für Erziehungswissenschaft Universität Paderborn
10/2009 bis 07/2011	Studium in Soziologie, Bildungs- und Wissensmanagement RWTH Aachen
10/2006 bis 09/2009	Studium in Soziologie, Betriebspädagogik/Wissenspsychologie RWTH Aachen

Publikationen

- Steinritz, G., Lehmann-Grube, S. K. & Ziegler, B. (2016). Subjektive Geschlechtstyp- und Prestigeinschätzungen – Konstituenten beruflicher Aspirationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(2), 90-99.
- Ziegler, B. & Steinritz, G. (2015). „Mama, welche Schule muss ich besuchen, wenn ich Chef werden will?“ – Berufe als individuelle Leitkategorie für Bildungsprozesse. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 29, 1-17.
- Ziegler, B. & Steinritz, G. (2015). Entwicklung beruflicher Präferenzen und Interessen im Kindes- und Jugendalter. *Berufsbildung*, 69, 5-7.
- Steinritz, G. (2015). Assessing the Field of Occupational Aspirations in due Consideration of Vocational Identity, Career Exploration and Attachment. *ECER VETNET Proceedings*, 1-11. Verfügbar unter: <http://www.ecervetnet.wifo-gate.org>
- Ziegler, B., Steinritz, G. & Kayser, H. (2013). Berufswahl und Interesse. Zur Kongruenz von Berufswünschen und beruflichen Interessen im Jugendalter. In Niedermair, G. (Hrsg.), *Berufs- und betriebspädagogische Forschung. Band 8 der Schriftenreihe für Berufs- und Betriebspädagogik* (S. 303-327). Linz: Tauner.
- Kayser, H., Steinritz, G. & Ziegler, B. (2013). Assessing Occupational Aspirations for Vocational Counseling. In Seifried, J. & Wuttke, E. (Hrsg.), *Transitions in Vocational Education. Research in Vocational Education* (S. 19-35). Opladen: Barbara Budrich.
- Steinritz, G., Kayser, H. & Ziegler, B. (2012). IbeA – Entwicklung eines Instruments zur Erfassung des beruflichen Aspirationsfeldes von Jugendlichen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 22, 1-16.